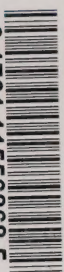



3 1761 11556868 5





Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115568685>



30

news release

Date

For release

May 9, 1994

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-32

CAI
HR
-N26

**Lloyd Axworthy tables Canada
Student Financial Assistance Bill**

Student loans to be increased by up to 57%



OTTAWA -- The Minister of Human Resources Development, the Honourable Lloyd Axworthy, today introduced in Parliament The Canada Student Financial Assistance Bill to enhance and diversify financial assistance for students pursuing post-secondary education and training.

"Young people have said again and again that they need more financial assistance to meet growing education costs and the requirements of a fast changing labour market," said Minister Axworthy.

"With this legislation, we propose to sharply increase student loans and to introduce grants for students with disabilities, high-need part-time students and women in doctoral studies," added the Minister.

.../2

The Bill delivers on a commitment made by the Government in its Youth and Learning strategy, announced on April 15, to reform the Canada Student Loans Program — a program which has not been fundamentally changed in almost 30 years.

The reforms include:

- . an increase of 57% in the loan limits for students to reflect the growth in education costs borne by students (student loans were frozen by the last government at 1984 levels);
- . the creation of a national program of grants to expand opportunities for students with special needs and to assist borrowers to make the transition from school to work by reducing their debtloads on graduation;
- . improved assistance for part-time students;
- . new arrangements with lenders to provide borrowers with income-sensitive repayment loans, including a choice of interest rates and expanded interest relief during periods of unemployment or underemployment.

"I have also invited my provincial colleagues to identify opportunities for program harmonization and pilot projects to test out income contingent repayment loans," added Minister Axworthy.

The proposed legislation will enable the government to enter into arrangements with provinces to streamline the financing and delivery of student assistance programs and to explore new approaches to student aid.

An opting-out provision for provinces and territories choosing to operate their own student loan schemes will continue to be a feature of the program.

Funding for this initiative was provided for in the February 1994 federal budget and is therefore built into the existing fiscal framework.

This initiative is an example of how this government is prioritizing its spending so that it can better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

- 30 -

For information:

Alec Jasen
Communications Director
Office of the Honourable Lloyd Axworthy
(819) 994-2482

Mary F. Meloshe
Director General
Student Assistance/Education Support Branch
Department of Human Resources Development
(819) 994-2377

BACKGROUNDER

CANADA STUDENT FINANCIAL ASSISTANCE BILL

The Student Financial Assistance Bill sets the stage for the modernization of the Canada Student Loans Program which has not been fundamentally changed in almost 30 years.

Under the proposed legislation:

- . **Assistance to students would be enhanced and targeted by:**
 - **increasing the loan limit** for full-time students by 57% to \$165 per week (e.g., \$5,610 for an average academic year) beginning in 1994-95;
 - **raising the ceiling on part-time loans** to \$4,000 from \$2,500 and allowing students to pay only the interest during studies;
 - creating a national program of Special Opportunity Grants to meet the exceptional education costs of **students with disabilities; high-need part-time students; and women in doctoral studies; and**
 - establishing an objective, regionally-sensitive **approach to assessing student need.**
- . **The repayment burden on recent graduates would be alleviated by:**
 - offering **deferred grants** to high-need students to reduce their debtloads to reasonable levels (for example, a high-need university student borrowing the maximum amount in each year of a four-year program would have their debt reduced from approximately \$22,500 to \$16,000); and
 - expanding **interest relief** to low-income borrowers experiencing temporary repayment problems.
- . **Consistency and fairness will be reinforced by:**
 - revising **eligibility criteria** to emphasize results by linking student aid to successful and timely completion of studies; and
 - adopting, with provinces, a common approach to the **designation of educational institutions.**

- . New financing arrangements for student loans, based on lender risk-sharing, would be established to:
 - provide all eligible students with **access to loans** and **income-sensitive terms in repayment**; and
 - **reduce costs to taxpayers.**
- . The current opting-out provision for jurisdictions choosing to operate their own student loan programs would continue:
 - the formula for compensation to opted-out jurisdictions, namely Quebec and the Northwest Territories, would be expanded to include the **new program elements** so that students in those provinces will also benefit from the reforms.
- . Provision would be made to harmonize federal and provincial student assistance programs by:
 - streamlining financing and administration.
- . New approaches to providing aid would be explored by:
 - testing out income contingent repayment loans for education and training, through the development of **pilot projects with provinces** in consultation with interest groups.

For information:

Mary F. Meloshe
Director General
Education Support/Student Assistance Branch
(819) 994-2377

- L'uniformité et l'équité seront renforcées en :
 - révisant les critères d'admissibilité afin de mettre l'accent sur les résultats en liant l'aide financière au parachèvement rapide des études;
 - adoptant avec les provinces une méthode commune pour la désignation des établissements d'enseignement.
- Une nouvelle structure financière pour les prêts d'études, reposant sur le partage des risques avec les prêteurs, serait établie pour :
 - rendre les prêts accessibles aux étudiants admissibles et établir des formules de remboursement qui tiennent compte d'avantage des revenus;
 - réduire les coûts pour les contribuables.
- L'actuelle disposition de retrait pour les provinces et territoires qui choisissent d'administrer leur propre régime de prêts serait maintenue :
 - la formule de compensation pour les provinces et les territoires qui se sont retirés, serait élargie pour inclure les nouveaux éléments du programme de sorte que les étudiants de ces provinces puissent aussi bénéficier des réformes.
- Des dispositions seront prises en vue de mieux harmoniser les programmes fédéral et provinciaux en :
 - rationalisant financièrement et administrativement les nouvelles méthodes pour la prestation de l'aide financière seraient explorées par la :
 - mise à l'essai de prêts remboursables en fonction du revenu pour l'éducation et la formation et par l'élaboration de projets-pilotes avec les provinces en consultant les groupes d'intérêts.

Renseignements :

Mary F. Meloshe
 Directrice générale
 Direction générale de l'aide à
 l'éducation et de l'aide financière
 aux étudiants
 (819) 994-2377

NOTES DOCUMENTAIRES

PROJET DE LOI SUR L'AIDE FINANCIÈRE AUX ÉTUDIANTS

Le projet de loi sur l'aide financière aux étudiants pave la voie à la modernisation du programme canadien de prêts aux étudiants, qui n'a pas subi de transformations profondes depuis près de 30 ans.

En vertu du projet de loi :

L'aide financière aux étudiants serait accrue et mieux ciblée en :

- majorant la limite des prêts pour les étudiants à plein temps de 57 p. 100, à 165 dollars par semaine (par ex. 5 610 dollars par année scolaire moyenne) dès 1994-1995;

- haussant le plafond des prêts pour les étudiants à temps partiel, de 2 500 dollars à 4 000 dollars, et en permettant aux étudiants de ne payer que les intérêts pendant leurs études;

- créant un programme national de subventions pour initiatives spéciales afin de couvrir les frais d'études exceptionnelles assumés par les étudiants handicapés; les étudiants à temps partiel dans le besoin; et les femmes poursuivant des études de doctorat;

- établissant une méthode d'évaluation des besoins des étudiants qui soit objective et qui tienne compte des particularités régionales.

Le fardeau de remboursement des diplômes récents serait allégé en :

- offrant des subventions à remboursement différé aux étudiants nécessaires afin de réduire leur endettement à un niveau raisonnable (par exemple, un étudiant d'université nécessitant, qui emprunte chaque année le montant maximum pendant un programme d'études de quatre ans verrait sa dette passer de quelque 22 500 dollars à 16 000 dollars);
- élargissant l'exemption d'intérêts aux emprunteurs à faible revenu qui éprouvent des difficultés de remboursement temporaires.

Cette initiative montre comment ce gouvernement priorise les dépenses publiques pour mieux servir les Canadiens et Canadiennes et faire une utilisation rationnelle des fonds publics.

- 30 -

Renseignements :

Alec Jasen
Directeur des Communications
Cabinet de l'honorable Lloyd Axworthy
(819) 994-2482

Mary F. Meloshe
Directrice générale
Aide aux étudiants/Direction générale de l'aide à
l'éducation
Ministère du Développement des ressources humaines
(819) 994-2377

- une aide financière accrue pour les étudiants et étudiantes à temps partiel;

- la conclusion de nouvelles ententes avec les établissements financiers en vue d'offrir aux emprunteurs des formules de remboursement sur les taux d'intérêt ainsi que l'élargissement du régime d'exemption d'intérêt pour les périodes où ils sont sans emploi ou ont de faibles revenus.

«J'ai en outre invité mes collègues des provinces à faire des suggestions en vue d'harmoniser les programmes et à proposer des projets pilotes pour mettre au point des formules de remboursement en fonction du revenu», a ajouté le ministre Axworthy.

La loi proposée permettra au gouvernement de conclure des ententes avec les provinces en vue de rationaliser le financement et l'application des programmes d'aide aux étudiants et d'explorer de nouvelles avenues concernant ces programmes.

Aux termes de la nouvelle loi, les provinces et territoires disposeront, comme c'est le cas à l'heure actuelle, d'un droit de retrait leur laissant le choix d'administrer leur propre programme de prêts aux étudiants.

Le financement de cette initiative est prévu dans le budget fédéral déposé en février 1994 et s'inscrit dans le cadre financier déjà en place.

«Avec ce projet de loi, nous proposons une augmentation significative des montants de prêts aux étudiants ainsi que l'implantation d'un programme de subventions à l'intention des étudiants handicapés, des étudiants à temps partiel dans le besoin et des femmes poursuivant des études de doctorat», a ajouté le Ministre.

Ce projet de loi donne suite à un engagement que le gouvernement a pris dans le cadre de sa stratégie d'emploi et d'acquisition du savoir pour les jeunes, annoncée le 15 avril dernier, en vue de réformer le Programme canadien de prêts aux étudiants, programme qui n'a subi aucune modification fondamentale depuis près de 30 ans.

La réforme proposée comprend :

- une majoration de 57 p. 100 du montant maximal accordé, afin de tenir compte de l'accroissement des coûts de l'éducation qui incombent aux étudiants (le gouvernement précédé avait plafonné les prêts aux étudiants à leurs niveaux de 1984) ;

- la création d'un programme national de subventions visant à élargir l'accès à l'éducation pour les étudiants et les étudiantes ayant des besoins particuliers et à faciliter, pour les emprunteurs, la transition entre l'école et le travail, en allégeant le fardeau financier que doivent assumer les nouveaux diplômés ;



communiqué

Date

Pour publication

Le 9 mai 1994

POUR DIFFUSION IMMEDIATE

94-32

Le ministre Axworthy dépose un projet de
Loi sur l'aide financière aux étudiants

Les prêts étudiants seront augmentés jusqu'à
57 p. 100 de plus

OTTAWA -- Le ministre du Développement des ressources
humaines, l'honorable Lloyd Axworthy, a déposé
aujourd'hui devant le Parlement canadien un projet de loi
sur l'aide financière aux étudiants, dans le but
d'accroître et de diversifier l'aide financière accordée
aux étudiants et aux étudiantes qui poursuivent des
études ou suivent des cours de formation professionnelle
au niveau postsecondaire.

«Les jeunes nous ont répété à maintes reprises
qu'ils ont besoin d'une aide financière accrue pour faire
face aux frais sans cesse croissants de l'éducation et
aux exigences d'un marché de l'emploi en pleine
évolution», a dit le ministre Axworthy.

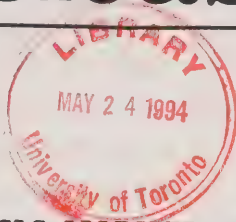
news release

Date

For release

94-35

May 11, 1994



CAI
LR
-N26

MINISTER REFUTES PSAC ALLEGATIONS

(OTTAWA) -- Allegations made recently by representatives of the Public Service Alliance of Canada regarding planned improvements to the delivery networks for both the Canada Pension Plan and the Old Age Security Programs are inaccurate and require clarification, Human Resources Development Minister Lloyd Axworthy stated today.

"The Income Security Redesign Project has been undertaken to provide our clients with better and faster service when applying for benefits or when requesting information. To suggest that service to our clients is secondary to other motives is highly misleading," the Minister said.

The project will introduce new technology to help employees provide better service to our seniors. The Department currently serves 7.5 million clients with a system that takes 7 days to process a simple OAS application. The existing system simply cannot cope with the current volume let alone the expected increase as Canada's population ages. In the future the system will take only half a day to process the same application. CPP applications will be processed in one day, a drop from just under two weeks. By reducing the number of

.../2

steps involved in processing an application and empowering our employees to make key decisions at the initial point of contact, service delivery agents will have more time to devote to clients who need or prefer face-to-face service. When the telephone system is enhanced, 95 per cent of calls will be answered within three rings. With these enhancements, the client will **always** have the option to speak to someone personally.

"We are breaking new ground here," the Minister acknowledged. "I am confident Canadians will judge this initiative for what it is, a project which will provide better service to clients and save tax money for Canadians."

For information:

Suzanne English
ISP Communications
(613) 957-2807

Renseignements :

- 30 -

"Nous faisons ici oeuvre de pionniers," a reconnu le Ministre. Je suis convaincu que les Canadiennes et les Canadiens apprécieront cette initiative à sa juste valeur, c'est-à-dire qu'ils y verront un projet qui permettra d'offrir un meilleur service aux clients et d'utiliser plus judicieusement l'argent des contribuables du pays."

possibilité de parler à quelqu'un."

trois fois. De surcroît, le client aura toujours la même que le timbre de la sonnerie se soit fait entendre personnes qui appellent obtiendront une réponse avant système téléphonique sera chose faite, 95 pour cent des qui préfèrent cette formule. Lorsque l'amélioration du aux clients qui ont besoin d'un service en personne ou prestation des services auront plus de temps à consacrer décisions clés au point de contact initial, nos agents de d'attribuer à nos employés le pouvoir de prendre des nombre d'étapes qu'exige le traitement d'une demande et qu'une journée. Grâce à notre décision de réduire le actuellement près de deux semaines, ne prendra plus traitement des demandes relatives au RPC, qui exige cette même demande en seulement une demi-journée. Le canadienne. A l'avenir, le système permettra de traiter travail qu'entraînera le vieillissement de la population



communiqué

Date

Pour publication

94-35
le 11 mai 1994

LE MINISTRE RÉFUTE LES ALLÉGATIONS DE L'AFPC

(OTTAWA) -- Les récentes allégations des porte-parole de l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant les améliorations dont doivent faire l'objet les réseaux de prestation des services du Régime de pensions du Canada et du Programme de la sécurité de la vieillesse sont inexacts et appellent des éclaircissements, a déclaré aujourd'hui le Ministre du Développement des ressources humaines, M. Lloyd Axworthy.

"Le Projet de remaniement des programmes de la sécurité du revenu a pour objet d'offrir à nos clients un service amélioré et plus rapide lorsqu'ils demandent des prestations ou désirent obtenir des renseignements. Laisser entendre que le service à la clientèle ne constitue pas notre principale priorité est très trompeur," précise le Ministre.

Le projet repose sur une nouvelle technologie qui aidera les employés à offrir un meilleur service aux personnes du troisième âge. Le Ministère dessert actuellement 7,5 millions de clients à l'aide d'un système dans le cadre duquel il faut compter 7 jours pour assurer le traitement d'une demande simple de sécurité de la vieillesse. Le système en place ne peut absorber le volume de travail actuel, sans parler du volume accru de

news release

Date May 20, 1994

For release

IMMEDIATE

94-37



CAI
HR
K26

Government announces first wave of projects for lead-site phase of Youth Service Canada (YSC)

WINNIPEG, MANITOBA -- Youth Service Canada takes shape today with the first wave of lead-site projects which will enable 623 young people to gain relevant work experience, develop their skills, strengthen their self-esteem and contribute to their communities. The announcement was made today by the Minister for Human Resources Development, Lloyd Axworthy and the Secretary of State for Training and Youth, Ethel Blondin-Andrew in a ceremony at the Children's Home in Winnipeg, one of the lead-site projects.

"Youth Service Canada will give young people the work experience and practical labour market skills they need to make a smooth transition from school to work and gain a foothold in the job market," said Mr. Axworthy.

This first wave of lead-sites was selected from a flood of unsolicited proposals, reflecting a strong public interest in the concept of a community-based youth service initiative, as outlined in the Liberal election platform. One of the lead-sites has a national scope and involves an interprovincial youth exchange. A second wave of lead site projects also selected from those proposals will be announced this summer. Each lead-site project will be assessed over the summer to allow for fine-tuning of the design and delivery of the program before YSC becomes fully operational later this fall.

The lead-sites are funded by the Department of Human Resources Development Canada at a cost of \$ 6.23 million. The majority of the funds will go directly to the participants, who will receive a regionally-determined weekly stipend and a completion bonus of not less than \$2,000. The bonus will be in the form of a voucher that participants can redeem to:

- cover costs of going back to school,
- subsidize wages at another job, pay for daycare while working or cover travel costs to get a job or move to another job,
- use as collateral for a small business loan, or
- repay student loans.

.../2

The stipend and bonus are designed to give young people the resources to pursue other education and career goals and to break their dependency on social programs. For this reason, participants who are collecting unemployment insurance must give up these benefits to join a YSC project.

Projects involve community work which emphasizes relevant work experience and skills development that will help participants when they enter the regular workforce. Priority areas for projects are:

- Community Development and Learning
- Sustainable Development/Environment
- Tulu (positive attitudes and behaviours)
- Entrepreneurship

"Youth Service Canada reaches out to those young people whose dreams and ambitions were derailed by the recession. It will help them get their education and job plans back on track," said Ms. Blondin-Andrew.

For 1994-95, YSC has a budget of \$25 million and aims to mobilize 2,500 youth in community service projects. There is potential for greater numbers of participants as the private sector is being encouraged to sponsor more local projects. Funding for this program was provided for in the February 1994 federal budget and is therefore built into the existing fiscal framework. This initiative is an example of how this government is prioritizing its spending so that it can better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars. To avoid overlap and duplication between YSC and provincial programs for youth, the federal government will invite the provinces to participate in setting priority areas for activities and in selecting projects.

For further details on YSC and the list of lead-site projects, please see the attached information sheet and backgrounder.

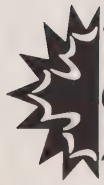
For information:

Alec Jasen
Office of the Minister
Human Resources Development
(819) 954-2482

André Fauvel
A/Chief, Planning
Youth Affairs Branch
(819) 953-2478

Elaine McArdle
Office of the Secretary of State
(Training and Youth)
(819) 953-0931

Diane Ross
Project Manager, Youth Service Canada
Communications
(819) 953-1312



**YOUTH
SERVICE
JEUNESSE
CANADA**

LEAD-SITE PROJECTS / PROJETS POUR SITES STRATÉGIQUES

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/Personne Ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
<u>N.W.T./T.N.O.</u> Fort Mcpherson	Tetlitz Gwich'in Council Chief James Ross (403) 952-2330	Community Development/Learning;TULU Développement communautaire/acquisition du savoir;TULU	20	6 mo/mois	200,000
Rankin Inlet	Hamlet of Rankin Inlet Antonio Masone (819) 645-2895	Community Development/Learning;TULU Développement communautaire/acquisition du savoir;TULU	20	6 mo/mois	200,000
<u>Yukon</u> Old Crow	Vuntut Gwitchin First Nation Dudley Morgan (403) 668-8812	Entrepreneurship;TULU	10	6 mo/mois	100,000
<u>British Columbia/</u> <u>Colombie</u> <u>Britannique</u> Merritt	Lower Nicola Indian Band Linden A. Pinay (604) 378-5157	Sustainable Development/Environment and Community Development/Learning Développement durable/environnement et Développement communautaire/acquisition du savoir	20	6 mo/mois	200,000
Vancouver	YES Canada Bill Walters (603) 435-1937	Community Development/Learning;TULU Développement communautaire/acquisition du savoir;TULU	20	9 mo/mois	200,000
Nanaimo/Cowichan	Cowichan Region Community Futures Society Joanna Rotherham (604) 746-1004	Sustainable Development/Environment Développement durable/environnement	20	8 mo/mois	200,000

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
<u>Alberta</u> Morley	Stoney First Nation Danny Rabbit (403) 881-3871	TULU;Community Development and Learning TULU;Développement communautaire/acquisition du savoir	20	9 mo/mois	200,000
Red Deer	Red Deer Chamber of Commerce Cindy Risling (403) 340-3636	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	15	9 mo/mois	150,000
Edmonton	Edmonton Social Planning Council Jonathan Murphy (403) 423-2031	Community Development/Learning;TULU Développement communautaire/acquisition du savoir;TULU	20	6 mo/mois	200,000
<u>Saskatchewan</u> Regina	Family Service Bureau of Regina Florence Driedger (306) 757-6675	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	10	28 wk/sem	100,000
Saskatoon	Saskatoon YMCA Vicki Towriss (306) 652-7515	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	20	33 wk/sem	200,000
<u>Manitoba</u> Winnipeg	Children's Home of Winnipeg Dr. Linda J. Trigg (204) 786-7051	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	20	33 wk/sem	200,000
Winnipeg	Independent Living Resource Ctr. Allan Simpson (204) 947-0194	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	16	36 wk/sem	160,000
Portage-Interlake	Fish Futures Inc. Dan Holbrow (204) 786-3474	Sustainable Development/Environment Développement durable/environnement	20	36 wk/sem	200,000

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) / Jusqu'à (\$)
Ontario					
St. Catharines/Niagara	Institute for Enterprise Education Gene Luczkiw (905) 688-5757	Entrepreneurship	15	9 mo/mois	150,000
Ottawa	Rideau Street Youth Initiative Nancy Mitchell (613) 564-1329	Entrepreneurship	20	9 mo/mois	200,000
Windsor	Essex Region Conservation Authority Ken Schmidt (519) 776-5209	Sustainable Development/Environment Développement durable/environnement	16	9 mo/mois	160,000
Manitoulin Island	Heritage Canada Jacques Dalibard (613) 237-1066	Community Development/Learning;TULU Développement communautaire/acquisition du savoir;TULU	20	6 mo/mois	200,000
Toronto	Community Information Accessing Centre Michael Raggett (705) 327-2191	Entrepreneurship;Community Development/Learning Entrepreneurship;Développement communautaire/acquisition du savoir	10	8 mo/mois	100,000
Toronto	COSTI Mario Calla (416) 658-1600	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	20	9 mo/mois	200,000

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
<u>QUEBEC/QUÉBEC</u>					
<u>Pilot Project for Quebec /</u> <u>Projet pilote pour le</u> <u>Québec</u> 3 communities in Quebec and 3 communities in other provinces / 3 communautés au Québec et 3 communautés dans d'autres provinces	Centre de formation de l'île Perrot Claude Rathe (514) 453-7600	Community Development/Learning; Sustainable Development/Environnement; Entrepreneurship; TULU Développement communautaire/acquisition du savoir; Développement durable/environnement; Entrepreneursip; TULU	60	9 mo/mois	600,000
Montreal/Montréal	YMCA Montreal Mario D'Urso (514) 935-4711	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	10	26 wk/sem	100,000
Baie des Chaleurs	Groupe Action Tourisme Baie des Chaleurs Jacques Rivière (418) 392-5035	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	12	26 wk/sem	120,000
Laval	Action Intervention Jeunesse Alain Gariépy (514) 668-1230	Community Development/Learning; TULU Développement communautaire/acquisition du savoir; TULU	10	6 mo/mois	100,000
<u>NEW BRUNSWICK</u> <u>NOUVEAU-BRUNSWICK</u>					
Tracadie, Shippagan, Caraquet	Centre de Bénévolat de la Péninsule Léopold Pinet (506) 727-1860	Community Development/Learning; TULU Développement communautaire/acquisition du savoir; TULU	15	7 mo/mois	150,000
Fredericton	Fredericton YMCA Kathy Russell (506) 458-1186	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	15	26 wk/sem	150,000

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
NOVA SCOTIA <u>NOUVELLE-ÉCOSSE</u>					
Glace Bay	Glace Bay Citizen Service League Kathryn MacCuish (902) 849-2449	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	20	9 mo/mois	200,000
Bear River	Bear River Board of Trade Christopher S. Hawes (902) 245-5416	Community development/Learning;Entrepreneurship;TULU; Sustainable Development/Environnement Développement communautaire/acquisition du savoir;Entrepreneurship;TULU;Développement durable/environnement	12	9 mo/mois	120,000
Amherst	The People Place Human Resource Development Kathy Gallant (902) 667-3638	Entrepreneurship;Community Development/Learning;TULU Entrepreneurship;Développement communautaire/acquisition du savoir;TULU	10	6 mo/mois	100,000
<u>PRINCE EDWARD</u> <u>ISLAND / ÎLE-DU-</u> <u>PRINCE-ÉDOUARD</u>					
Montague-Souris	Discovery Board of Directors Phil Matusiewicz (902) 838-3888	Sustainable Development/Environnement;Entrepreneurship-TULU Développement durable/environnement Entrepreneurship;TULU	15	9 mo/mois	150,000
Summerside-O'Leary	Western Development Commission Rich Ozon (902) 853-2181	Community Development/Learning;Sustainable Development/Environnement;TULU Développement communautaire/acquisition du savoir;Développement durable/environnement;TULU	15	9 mo/mois	150,000

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
NEWFOUNDLAND TERRE-NEUVE					
Buchans	James Hornell Boys and Girls Club Gary Nofle (709) 672-3342	Community Development/Learning Développement communautaire/acquisition du savoir	12	8 mo/mois	120,000
Bonavista Peninsula	Newfoundland & Labrador Conservation Corps Inc. Adele Poynter (709) 738-0199	Community Development/Learning;Entrepreneurship Développement communautaire/acquisition du savoir;Entrepreneurship	10	9 mo/mois	100,000
St. John's	Brother T.I. Murphy Learning Resource Centre Brother Tim Turner (709) 579-6606	Community Development/Learning;TULU;Entrepreneurship Développement communautaire/acquisition du savoir;TULU;Entrepreneurship	15	9 mo/mois	150,000
NATIONAL COMPONENT / VOLET NATIONAL					
4 different communities across Canada 4 communautés différentes à travers le Canada (Arviat, NWT Scarborough, Ont St. John's, Nfld Quebec City)	Canadian Foundation for Economic Education Gary Rabbior (416) 968-2236	Entrepreneurship	4 teams of 10/ 4 équipes de 10	6 mo/mois	400,000

Renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du ministre du
Développement des ressources humaines
(819) 994-2482

André Fauvel
Directeur par intérim, Planification
Direction générale des affaires de la
jeunesse
(819) 953-2478

Elaine McArdle
Bureau de la secrétaire d'État
(formation et jeunesse)
(819) 953-0931

Diane Ross
Gestionnaire de projets,
Service jeunesse Canada
Communications
(819) 953-1312

- pendant les heures de travail ou payer les frais de déplacement ou de déménagement en vue d'obtenir un emploi;
- servir de garantie en vue d'un prêt à la petite entreprise;
- rembourser un prêt étudiant.

L'allocation et la prime visent à donner aux jeunes les ressources nécessaires pour réaliser leurs objectifs sur le plan des études et de la carrière de façon à ne plus dépendre des programmes sociaux. C'est pourquoi les participants qui perçoivent des prestations d'assurance-chômage doivent renoncer à ces prestations pour participer à un projet du Service jeunesse Canada.

Les projets comprennent des travaux communautaires qui mettent l'accent sur l'acquisition d'une expérience valable et le perfectionnement professionnel afin d'aider les participants lorsqu'ils font leur entrée dans la population active régulière. Les secteurs prioritaires des projets sont :

- Développement des collectivités et acquisition du savoir;
- Environnement et développement durable;
- Tulu (attitudes et comportements positifs);
- Entrepreneurat

«Le Service jeunesse Canada s'adresse aux jeunes à qui la récession a fait perdre rêves et ambitions. Il les aidera à remettre leurs études et leur plan de carrière sur la bonne voie», a déclaré Mme Blondin-Andrew.

En 1994-1995, le SJC dispose d'un budget de 25 millions de dollars et espère inciter 2 500 jeunes à participer à des projets de service communautaire. Il se peut que ce nombre soit révisé à la hausse puisque le secteur privé est encouragé à parrainer plus de projets locaux. Le financement de ce programme est prévu dans le budget fédéral déposé en février 1994 et s'inscrit dans le cadre financier déjà en place. Ce programme montre comment ce gouvernement établit ses priorités pour mieux servir les Canadiens et Canadiennes et faire une utilisation rationnelle des fonds publics. Dans le but d'éviter les doublons et les chevauchements entre le SJC et les programmes provinciaux à l'intention des jeunes, le gouvernement fédéral invitera les provinces à participer à l'établissement des secteurs d'activité prioritaires ainsi qu'à la sélection des projets.

Voir les documents d'information ci-joints pour obtenir plus de renseignements sur le Service jeunesse Canada et pour avoir la liste des projets stratégiques.



communiqué

Le 20 mai 1994

Date
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-37

Le gouvernement annonce une première série de projets devant se dérouler dans des endroits stratégiques dans le cadre du Service jeunesse Canada (SJC).

WINNIPEG, MANITOBA – Le Service jeunesse Canada prend forme aujourd'hui avec l'annonce d'une première série de projets stratégiques qui permettront à 623 jeunes d'acquérir une expérience de travail valable, de parfaire leurs compétences, de renforcer leur estime personnelle et de contribuer à l'essor de leur collectivité. Cette annonce a été faite conjointement aujourd'hui par le ministre du Développement des ressources humaines, Lloyd Axworthy, et la secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse, Ethel Blondin-Andrew, lors d'une cérémonie tenue au Children's Home de Winnipeg, site d'un des projets stratégiques.

«Le Service jeunesse Canada permettra aux jeunes d'acquérir l'expérience de travail et les compétences pratiques en ce qui a trait au marché du travail, éléments nécessaires pour faciliter leur insertion professionnelle et pour accéder au marché du travail», a déclaré M. Axworthy.

La sélection de cette première série de projets stratégiques s'est faite à partir d'une multitude de propositions spontanées, ce qui démontre que le public s'intéresse vivement à un programme jeunesse communautaire comme celui que proposait le parti Libéral dans son programme électoral. Un des projets devant se dérouler dans des endroits stratégiques est d'inverser la tendance nationale et comporter un échange de jeunes au niveau interprovincial. Une deuxième série de projets stratégiques élargira également les choix parmi ces propositions sera annoncée cet été. Chaque projet stratégique sera évalué au cours de l'été afin que l'on puisse parfaire la conception et la prestation du programme avant que le SJC ne devienne pleinement opérationnel à l'autonomie.

Les projets stratégiques seront financés par Développement des ressources humaines Canada à un coût de 6,23 millions de dollars. Les fonds seront, pour la plupart, versés directement aux participants, qui toucheront une allocation hebdomadaire, fixée par la région, ainsi qu'une prime d'au moins 2 000 \$ s'ils terminent le projet. La prime prendra la forme d'un bon que les participants pourront appliquer à l'une des fins suivantes :

- payer les frais associés à un retour aux études;
- subventionner le salaire d'un autre emploi, payer les services de garde



news release

Date

May 30 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-40

AI
HR
-N26

NATIONAL ACCESS AWARENESS WEEK: AN OPPORTUNITY FOR COMMUNITIES TO IDENTIFY BARRIERS AND SET GOALS FOR THE FUTURE

CALGARY, ALBERTA — National Access Awareness Week (NAAW) was officially launched today by the Honourable Ethel Blondin-Andrew, Secretary of State (Training and Youth), along with Al Duerr, Mayor of Calgary and representatives of organizations of persons with disabilities, business and the voluntary sector.

In her opening remarks, Ms. Blondin-Andrew spoke on behalf of the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, about the need to make our communities more accessible. "The federal government is pleased to have the opportunity to be a partner in National Access Awareness Week" said Ms. Blondin-Andrew, "We are committed to working with other levels of government, business, labour, community organizations and individuals, to turn the principles of equality into action for the benefit of all Canadians."

National Access Awareness Week, first established in 1987, is a community-based program aimed at promoting access for Canadians with disabilities. Over 1,000 communities from coast to coast participate in NAAW, working to remove barriers to access. The Week promotes access in the key areas of Transportation, Housing, Education, Recreation, Employment and Communications.

.../2

This year, NAAW focuses on access to communications. The Kick-Off activities featured **InterAction**, a national exhibition of state-of-the-art technologies used to promote access to information for citizens with disabilities. A symposium also took place, highlighting issues of technology and the media's role in promoting access to communications for persons with disabilities.

Information:

Alec Jasen
Communications Advisor
Office of the Minister
Human Resources Development
(819) 994-2482

Elaine McArdle
Communications Assistant
Office of the Secretary of
State (Training and Youth)
(819) 953-8385

Bruce Clark
Acting Executive Director
Status of Disabled Persons
Secretariat
(819) 994-2530

Cette année, la SNIPH est axée sur l'accès aux communications. Les activités de lancement mettent en vedette *InterAction*, une exposition nationale présentant les technologies de pointe utilisées pour promouvoir l'accès à l'information pour les personnes handicapées. Il y a également eu un symposium au cours duquel il a été question de technologie et du rôle des médias dans la promotion de communications plus accessibles pour les personnes handicapées.

- 30 -

Information :

Alec Jasen
Conseiller, communications
Bureau du Ministre
Développement des
ressources humaines
(819) 994-2482

Elaine McArdle
Attachée de presse
Bureau de la
secrétaire d'Etat
(Formation et jeunesse)
(819) 953-8385

Bruce Clark
Directeur exécutif interimaire
Secrétariat à la condition des
personnes handicapées
(819) 994-2530



communiqué

1e 30 mai 1994

POUR DIFFUSION IMMEDIATE

94-40



Date
Pour publication

Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées : les communautés trouvent les obstacles et établissent les objectifs pour l'avenir

CALGARY (ALBERTA) — L'honorable Ethel Blondin-Andrew, secrétaire d'Etat (Formation et Jeunesse) a procédé aujourd'hui au lancement officiel de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, en compagnie du maire de Calgary, Al Duerr, et de représentants d'organisations regroupant des personnes handicapées, du monde des affaires et du secteur bénévole.

Dans son allocution d'ouverture, M^{me} Blondin-Andrew qui parlait au nom de l'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a souligné la nécessité de rendre nos communautés plus accessibles. «Le gouvernement fédéral est heureux de s'associer à la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées», a déclaré M^{me} Blondin-Andrew. «Nous nous engageons à collaborer avec les autres ordres de gouvernement, le milieu des affaires, les syndicats, les organismes communautaires et les particuliers à mettre en application les principes d'égalité au profit de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes.»

Créée en 1987, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées est un programme communautaire ayant pour objectif de favoriser la pleine participation des Canadiennes et Canadiens ayant des déficiences. Plus d'un millier de collectivités d'un océan à l'autre participent à la SNIPH pour contribuer à supprimer les obstacles à l'intégration. La Semaine est destinée à promouvoir l'intégration dans six secteurs clés, soit le transport, le logement, l'éducation, les loisirs, l'emploi et la communication.



news release

Date

June 3, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-43



Access for disability community: six municipalities in the forefront

OTTAWA, ONTARIO - The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada, is pleased to announce the winners of this year's Five-Star Community Awards. Winners will be honoured at a ceremony to be held during the Annual General Meeting of the Federation of Canadian Municipalities, at the Winnipeg Convention Centre on Monday, June 6.

The awards are part of the Five-Star Community Awards Program, sponsored jointly by Human Resources Development Canada, National Access Awareness Week, and the Federation of Canadian Municipalities. Established in 1989, the Program encourages communities to work within a partnership model to create access for their citizens with disabilities. Target areas for accessibility improvements are Transportation, Housing, Employment, Recreation and Education. Accessible communications is an important element in each of these "star" areas.

.../2

This year's Star Award winners are:

Charlesbourg, Québec. Five-Star Award. This is the third year that Charlesbourg has been an award winner, and the first time in the past three years that a municipality has received a Five-Star Award, which recognizes excellence in all five "star" areas.

Nepean, Ontario. Award for Recreation.

Medicine Hat, Alberta. Award for Transportation.

Calgary, Alberta. Awards for Housing, Employment and Recreation

Gloucester, Ontario. Awards for Transportation,
Housing and Recreation.

Regina, Saskatchewan. Awards for Transportation,
Recreation and Education.

"We all share responsibility for promoting independent living and full participation of people with disabilities in daily Canadian life," noted Mr. Axworthy. "I congratulate this year's winners for their commitment and efforts to make their communities accessible to all."

Information:

Alec Jasen	Bruce Clark
Communications Advisor	Executive Director
Office of the Minister	Status of Disabled
Human Resources Development	Persons Secretariat
(819) 994-2482	(819) 994-2530

«Il est de notre devoir à toutes et à tous de favoriser une vie autonome et de promouvoir la pleine participation des personnes handicapées à la vie quotidienne de notre pays, a déclaré M. Axworthy. Je félicite les lauréats de cette année de leur engagement et des efforts qu'ils déploient pour rendre leur collectivité accessible à tout le monde.»

- 30 -

Renseignements:

M. Alec Jasen
Conseiller en communications
Cabinet du Ministre
Développement des ressources
humaines
Tél. : (819) 994-2482

M. Bruce Clark
Directeur exécutif
Secrétariat à la
condition
des personnes
handicapées
Tél. : (819) 994-2530

Voici les villes lauréates de cette année :

Charlesbourg (Québec). Prix cinq étoiles. C'est la troisième année que Charlesbourg reçoit un prix et la première fois au cours des trois dernières années qu'un Prix cinq étoiles, qui salue l'excellence dans les cinq secteurs cibles, lui est décerné.

Nepaan (Ontario). Prix attribué pour les loisirs.

Medecine Hat (Alberta). Prix attribué pour les transports.

Calgary (Alberta). Prix attribués pour le logement, l'emploi et les loisirs.

Gloucester (Ontario). Prix attribués pour les transports, le logement et les loisirs.

Regina (Saskatchewan). Prix attribués pour les transports, les loisirs et l'éducation.

communiqué

Le 3 juin 1994

POUR PUBLICATION IMMÉDIATE

94-43

Accès des personnes handicapées à la vie collective : six
municipalités à l'avant-garde

OTTAWA (ONTARIO) - L'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines du Canada, est heureux d'annoncer le nom des villes lauréates des Prix de la communauté cinq étoiles décernés cette année. Ces villes seront honorées à l'occasion d'une cérémonie qui se tiendra pendant l'assemblée générale annuelle de la Fédération canadienne des municipalités, au Centre des congrès de Winnipeg, le 6 juin.

Les prix sont décernés dans le cadre du programme Prix de la communauté cinq étoiles que coparrainent le ministère du Développement des ressources humaines, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées et la Fédération canadienne des municipalités. Le programme, lancé en 1989, encourage les collectivités à travailler en partenariat afin de créer, à l'intention des personnes handicapées, des accès dans les secteurs cibles suivants : les transports, les loisirs, l'éducation, le logement et l'emploi. Il est également important que les communications soient accessibles dans chacun de ces secteurs.


news release

Date
For release

June 8, 1994
94-45

CAI
HR
N26

OLD AGE SECURITY BENEFIT RATES PROTECTED AGAINST DECREASES



Ottawa -- Human Resources Development Canada announced today that there will be no change in Old Age Security rates as a result of decreases in the Consumer Price Index (CPI) in February and March of this year.

The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada stated that although the actual level of inflation has dropped in recent months, the *Old Age Security Act* ensures benefit levels won't fall. "This helps protect the purchasing power of Canada's seniors and adds a measure of stability to their incomes." Axworthy went on to say that "any increase in OAS rates in October will depend on how high the Consumer Price Index rises in May, June and July." If the CPI stays the same, or decreases again, rates will not change in October either.

The basic Old Age Security pension, paid to people 65 years of age and over will be \$387.74 per month for the July to September quarter.

The maximum Guaranteed Income Supplement will be \$460.79 per month for a single pensioner and for a married pensioner whose spouse **does not** receive the Old Age Security pension or Spouse's Allowance. The maximum

.../2

for a married pensioner whose spouse **does** receive the Old Age Security pension or Spouse's Allowance will be \$300.14.

The maximum Spouse's Allowance, paid to people between the ages of 60 and 64 with a limited income and who are married to a Guaranteed Income Supplement recipients remains at \$687.88. The maximum Widowed Spouse's Allowance, paid to low-income widowed persons between the ages of 60 and 64 is \$759.42.

Old Age Security benefit rates are adjusted in January, April, July and October to reflect increases in the cost-of-living.

For information:

Tom Kelly, Communications
Human Resources Development Canada
(613) 957-2806

Rodney Hagglund, Policy and Legislation
Human Resources Development Canada
(613) 957-1621

Le maximum du Supplément de revenu garanti sera de 460,79 \$ par mois pour une personne pensionnée seule ainsi que pour une personne pensionnée mariée dont le conjoint ne reçoit pas de pension de base de la Sécurité de la vieillesse ou d'allocation au conjoint. Le maximum pour une personne pensionnée mariée dont le conjoint reçoit une pension de la Sécurité de la vieillesse ou l'allocation au conjoint sera de 300,14 \$ par mois.

Le maximum de l'Allocation au conjoint, laquelle est versée aux personnes de 60 à 64 ans qui ont un revenu limité et dont le conjoint est bénéficiaire du Supplément de revenu garanti demeure à 687,88 \$. Le maximum de l'Allocation au conjoint pour veufs et veuves, qui est versée aux personnes veuves à faible revenu âgées de 60 à 64 ans, est de 759,42 \$ par mois.

Les taux des prestations de la Sécurité de la vieillesse sont rajustés en janvier, en avril, en juillet et en octobre afin de tenir compte des augmentations du coût de la vie.

- 30 -

Pour obtenir de plus amples renseignements :

Tom Kelly, Communications
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-2806

Rodney Hagglund, Politique et législation
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-1621



communiqué

Le 8 juin 1994
 1994-45

Date
 Pour publication

TAUX DES PRESTATIONS DE LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE PROTÉGÉS CONTRE LES DIMINUTIONS

Ottawa -- Développement des ressources humaines Canada a
 annoncé aujourd'hui que les taux de la Sécurité de la
 vieillesse ne seront pas modifiés par suite des
 diminutions de l'indice des prix à la consommation (IPC)
 survenues en février et en mars de cette année.

L'honorable Lloyd Axworthy, ministre du
 Développement des ressources humaines, a déclaré que bien
 que le niveau réel d'inflation ait diminué au cours des
 derniers mois, la Loi sur la sécurité de la vieillesse
 garantit que les niveaux de prestations ne chuteront pas.
 «Le pouvoir d'achat des aînés canadiens est ainsi protégé
 et leurs revenus s'en trouvent plus stables.» M.
 Axworthy a poursuivi en mentionnant que «toute hausse des
 taux de la SV en octobre dépendra du degré de
 l'augmentation de l'indice des prix à la consommation des
 mois de mai, juin et juillet.» Si l'IPC reste le même,
 ou s'il diminue encore, les taux ne changeront pas en
 octobre non plus.

La pension de base de la Sécurité de la
 vieillesse, versée aux personnes de 65 ans ou plus, sera
 de 387,74 \$ par mois pour le trimestre allant de juillet
 à septembre.

.../2



news release

Date

June 22, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-51

Youth Internship projects train young people



TORONTO, ONTARIO -- Young people will be able to train for high-skilled jobs under the first demonstration projects of the federal government's Youth Internship program. The goal of the projects is to use training as a bridge between school and long-term employment. The announcement was made today by Maurizio Bevilacqua, Parliamentary Secretary on behalf of Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada.

"The Youth Internship projects will help young people get long-term, high-skilled jobs by training in new and emerging sectors where few entry-level instructional programs exist. This represents a strategic investment in our young people that will lead to growing opportunities for years to come," said Minister Axworthy.

These first demonstration projects will focus on the environmental, logistics and automotive repair sectors. Sector Councils, representing these respective industries, will lead each of the pilot projects. Sector Councils are responsible for establishing skill standards and training programs to upgrade the abilities of an industry's workers.

.../2

"Each initiative has the capacity to produce graduates who will be ready to compete for jobs in these growing industries," said Minister Axworthy.

The Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry is organizing internship programs for up to 300 students starting this summer.

The environment internship programs will combine classroom and on-the-job training to prepare unemployed Canadians who are 19 to 24 years old and have at least a high-school education for various entry-level environment positions. By the end of each course, participants will have skills that meet current industry standards.

Training locations will be established in the Atlantic, Quebec, Ontario, and Western Canada regions. Each initiative will be a partnership between the provincial environmental industry association and the Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry.

Human Resources Development Canada is providing \$5.1 million through Sector Initiatives and the private sector is providing \$10.7 million to fund the projects. Training programs will generally last for three years.

Career Choices for Youth will help young Canadians prepare themselves for a career in the car and truck repair and service industry.

The projects, starting in September 1994, are based on an existing two-year diploma course in Motive Power, and will help a total of 480 youth in six sites across Canada, including British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Ontario, Quebec and Nova Scotia.

Participants will be 19 to 24 years old who are having difficulty finding long-term employment.

Each project will offer a one-year certificate program which combines classroom and on-the-job training leading to entry-level positions in automotive sector occupations.

In response to the Council's findings, Career Choices for Youth is designed to provide job-specific training for youth to help them obtain long-term employment in the automotive repair industry.

Costs will be jointly shared between the federal government and sector. Human Resources Development Canada's Sector Initiative will contribute \$1.8 million with industry contributing \$1 million.

Over the next two years, three internship projects in Alberta, Manitoba and New Brunswick will provide young people with the skills needed for high technology careers in the logistics sector. The new youth internship projects will be conducted by the Canadian Professional Logistics Institute.

These projects will bring together industry representatives from business, labour, and education to create and test three highly innovative models for developing the high technology skills of students in high school and community college and provide companies with the skilled workers they need to compete and innovate.

These demonstration projects which are expected to start the next school term will receive seed funding over a two year period of which \$890,992 will come from Sectoral Initiatives of Human Resources Development Canada. A further amount of \$661,600 will be provided by the industry itself. About 90 students will participate in those projects.

The federal government's portion of the initiative's funding falls within the framework set in the February 1994 federal budget.

For information:

Environment Youth Internship Projects

R.H. Porter
Senior Industrial Consultant
Labour Market Services
Human Resources Development Canada
Tel: (819) 953-7430
Fax: (819) 997-8974

Grant S. Trump
Executive Director
Canadian Council for Human Resources
in the Environment Industry
Tel: (403) 233-0748
Fax: (403) 269-9544

Automotive Repair Youth Internship Projects

Ron Howell
Senior Industrial Consultant
Labour Market Services
Human Resources Development Canada
Tel: (819) 994-6999
Fax: (819) 997-8974

Dan Bell
CARS Knowledge Network
9120 Leslie Street, Unit 6
Richmond Hill, Ontario
L4B 3J9
Tel: (905) 709-1010
Fax: (905) 709-1013

Logistics Youth Internship Projects

Sigrid Looye
Labour Market Services
Human Resources Development Canada
Tel: (819) 994-2614
Fax: (819) 953-7599

Victor S. Deyglio
President
Canadian Professional Logistics Institute
Tel: (416) 365-3005
Fax: (416) 363-5589

Renseignements :

Projets de stages pour les jeunes - Industrie de l'environnement

R.H. Porter
Conseiller industriel principal
Services au marché du travail
Développement des ressources humaines Canada
Téléphone : (819) 953-7430
Télécopieur : (819) 997-8974

Grant S. Trump
Directeur exécutif
Conseil canadien des ressources humaines
dans l'industrie de l'environnement
Téléphone : (403) 233-0748
Télécopieur : (403) 269-9544

Projets de stages pour les jeunes - Réparation automobile

Ron Howell
Conseiller industriel principal
Services au marché du travail
Développement des ressources humaines Canada
Téléphone : (819) 994-6999
Télécopieur : (819) 997-8974

Dan Bell
CARS Knowledge Network
9120, rue Leslie, Unité 6
Richmond Hill (Ontario)
L4B 3J9
Téléphone : (905) 709-1010
Télécopieur : (905) 709-1013

Projets de stages pour les jeunes - Logistique

Sigrid Looze
Services au marché du travail
Développement des ressources humaines Canada
Téléphone : (819) 994-2614
Télécopieur : (819) 953-7599

Victor S. Deyglio
Président
Institut canadien des spécialistes de la logistique
Téléphone : (416) 365-3005
Télécopieur : (416) 363-5589

Au cours des deux prochaines années, trois projets de stages, en Alberta, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick, permettront à des jeunes d'acquérir les compétences voulues pour faire carrière dans la haute technologie, domaine qui s'inscrit dans le secteur de la logistique. Ces projets seront menés par l'Institut canadien des spécialistes de la logistique.

Des représentants d'entreprises, de syndicats et d'établissements de formation conjugueront leurs efforts afin de créer et de mettre à l'essai trois modèles de formation très innovateurs dans le domaine de la haute technologie. Cette formation, qui sera dispensée dans les écoles secondaires, les cégeps et les collèges communautaires, permettra ensuite aux entreprises de recruter les ressources dont elles ont besoin pour devenir concurrentielles et innovatrices.

Ces projets pilotes, qui débiteront lors de la prochaine année scolaire, recevront pendant deux ans des fonds de démarrage dont une partie, soit 890 992 \$, proviendra de la composante Initiatives sectorielles de Développement des ressources humaines Canada. L'autre partie des fonds, soit 661 600 \$, sera versée par l'industrie même. Environ 90 étudiants et étudiantes participeront à ces projets.

La contribution du gouvernement fédéral entre dans le cadre financier déjà en place et annoncé dans le budget fédéral déposé en février dernier.

Ces projets, baptisés **Choix de carrière pour les jeunes**, aideront des jeunes à se préparer à occuper un emploi dans le secteur de la réparation et de l'entretien d'automobiles et de camions.

Les projets, qui débiteront en septembre 1994, viendront en aide à 480 jeunes répartis dans six régions du Canada, soit la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, l'Ontario, le Québec et la Nouvelle-Écosse. Ces projets s'inspireront d'un cours sur la force motrice qui existe déjà, lequel s'échelonne sur deux ans et mène à un diplôme.

Les projets s'adresseront aux jeunes de 19 à 24 ans qui ont de la difficulté à se trouver un emploi de longue durée.

Chaque projet offrira un programme d'un an menant à un certificat, qui combinerà formation en classe et apprentissage en milieu de travail et qui donnera accès à des postes de débutant dans l'industrie automobile.

À la suite de constatations faites par le Conseil, le programme «Choix de carrière pour les jeunes» a été créé afin d'offrir aux jeunes une formation axée sur l'emploi et pouvant les aider à obtenir un emploi de longue durée dans le secteur de la réparation automobile.

Les coûts de la formation seront partagés entre le gouvernement fédéral et le secteur de la façon suivante : 1,8 millions de dollars proviendront des fonds de Développement des ressources humaines Canada destinés aux initiatives sectorielles, et 1 million de dollars, du secteur en question.

«Chacun de ces projets a la capacité de produire des diplômés et des diplômées qui seront en mesure de rivaliser en vue d'obtenir des emplois dans ces industries en croissance», d'ajouter M. Axworthy.

Le Conseil canadien des ressources humaines dans l'industrie de l'environnement est en train de mettre sur pied des programmes de stages auxquels 300 élèves pourront participer dès cet été.

En combinant la formation théorique et la formation pratique, on veut préparer des jeunes chômeuses et chômeurs âgés entre 19 et 24 ans, et ayant au moins un diplôme d'études secondaires, à occuper des emplois de premier échelon. À la fin du cours, les participants auront les compétences correspondant aux normes généralement acceptées dans cette industrie.

Des projets de formation seront mis sur pied dans chacune des régions suivantes : la région de l'Atlantique, au Québec, en Ontario et dans les régions de l'Ouest canadien. Chacun des projets reposera sur un partenariat entre l'association provinciale des industries de l'environnement et le Conseil canadien des ressources humaines dans l'industrie de l'environnement.

Développement des ressources humaines Canada injectera 5,1 millions de dollars dans ces projets, dans le cadre des initiatives sectorielles, tandis que la contribution du secteur privé s'élèvera à 10,7 millions de dollars. Les programmes de formation dureront généralement trois ans.



communiqué

Date Le 22 juin 1994
Pour publication POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-51

Des projets jeunes stagiaires pour la formation des jeunes

TORONTO (ONTARIO) -- Des jeunes se verront offrir la possibilité de suivre une formation leur donnant accès à des emplois hautement spécialisés dans le cadre de la première série de projets pilotes du programme Jeunes stagiaires du gouvernement fédéral. Ces projets utiliseront la formation comme mécanisme d'insertion professionnelle. L'annonce de ces projets a été faite aujourd'hui par le Secrétaire parlementaire, Maurizio Bevilacqua, au nom du ministre de Développement des ressources humaines Canada, M. Lloyd Axworthy.

«Les projets jeunes stagiaires aideront les jeunes à acquérir une formation dans de nouveaux secteurs d'activité où il existe peu de programmes de formation des débutants. Ceci représente un investissement stratégique dans notre jeunesse et entraînera des possibilités croissantes pour les années à venir», a déclaré le ministre Axworthy.

Ce sont les secteurs de l'environnement, de la logistique et de la réparation automobile qui seront visés par cette première série de projets pilotes. Les conseils sectoriels représentent ces industries respectives mènent chacun de ces projets. Ces conseils ont pour responsabilité d'élaborer des normes professionnelles et des programmes de formation qui permettront d'accroître le niveau de compétence des effectifs du secteur.

.../2



news release

Date July 19, 1994

For release 94-63

Human Resources Development Canada today released the findings of a survey conducted on social security reform. The survey builds upon earlier research which was conducted in February 1994 and also measures public attitudes regarding various ideas for reforming social programs.

The survey was conducted by the Angus Reid Group among a random sample of 1,496 Canadian adults, 18 years of age and older, between June 26 and June 28, 1994. The national results for a sample of this size are accurate within +/- 2.5 percentage points, nineteen times out of twenty. Results at the regional level have a higher associated margin of error.

Attached is a summary report highlighting the key findings of the research and a questionnaire with detailed results.

- 30 -

Information:

Rod MacDonald
Director, Research and Planning
Strategic Communications
(819) 994-4315





communiqué

Date
le 19 juillet 1994

Pour publication 94-63

Développement des ressources humaines Canada a rendu publics aujourd'hui les résultats d'un sondage portant sur la réforme de la sécurité sociale. Le sondage s'appuie sur une recherche antérieure, menée en février 1994, de même qu'il mesure la perception publique de plusieurs idées avancées pour la réforme des programmes sociaux.

Le sondage a été réalisé par la firme Angus Reid Group, entre le 26 et le 28 juin 1994, à partir d'un échantillon sélectionné au hasard et composé de 1 496 Canadiens et Canadiennes adultes, âgés d'au moins 18 ans. Les résultats à l'échelle nationale d'un échantillon de cette taille sont exacts à $\pm 2,5\%$, 19 fois sur 20. À l'échelle régionale, les résultats sont assortis d'une marge d'erreur plus élevée.

On trouvera en annexe un sommaire présentant les principaux résultats de la recherche ainsi que le questionnaire et ses résultats détaillés.

- 30 -

Pour renseignements :

Rod MacDonald
Directeur, Recherche et planification
Communications stratégiques
(819) 994-4315

Canada

news release

Date

For release

94-64



Lloyd Axworthy Extends Discussions on Social Security Reform

Winnipeg, July 7, '94 - Human Resources Minister Lloyd Axworthy announced today he will release his Discussion Paper on Social Security Reform when Parliament reconvenes in the fall.

'I have met with provincial ministers over the last two weeks, I have weighed their concerns and I have decided that more time is needed to consider and analyse a number of key issues,' said the Minister.

Minister Axworthy has asked federal officials to continue their work with provincial counterparts on a process for federal-provincial discussions in the next few weeks. 'I will also be speaking with other parties and individual Canadians to further explore their concerns,' he said.

.../2

'By building an improved set of options, when I present my Discussion Paper to Parliament we will present Canadians with a broader basis for a full consultation on social security reform.'

For more information, media may contact:

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482



SMR - 6 1994

Dear Colleague:

I very much appreciated meeting with you and your colleagues recently to discuss social security reform. I found our discussion, and my meetings in the other provinces, very positive and helpful in understanding provincial views and concerns.

I was especially gratified to note that there was broad agreement on several important aspects of social security reform. In general, provinces indicated agreement on the need for reform, on the importance of moving forward with reform as a matter of priority, and on many of the broad principles that should guide reform.

Provinces also expressed support for the federal government's proposal to discuss interim arrangements for the management and delivery of current federal labour force development programs, as a kind of "first instalment" on more effective and efficient and better coordinated service delivery. Many provincial Ministers also indicated a strong desire to further pursue and accelerate our cooperation on Strategic Initiatives and to begin discussions on child care and other matters of mutual interest.

My discussions with provincial Ministers made it clear as well that both orders of government are fully committed to a cooperative process and partnership in social security reform.

Provinces did express some concerns or questions about various areas of reform, and indicated a desire to have more in-depth discussion on different aspects. Some provinces, as well, indicated concern about proceeding with release of the federal Discussion Paper at this particular time.

.../2

- 2 -

During my meetings with provinces, I had indicated my willingness to consider delaying release of the Discussion Paper for a month or two in order to allow adequate time for further federal-provincial discussion and clarification of various matters.

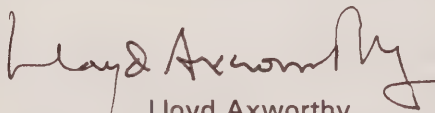
Accordingly, and in the spirit of our discussions, I am writing to you and your colleagues in the other provinces to inform you that I have decided to release the Discussion paper when Parliament reconvenes in the fall.

I believe that this will provide us all with the time to discuss further possible directions for social security reform, and that this will give Parliament an improved set of options with which to launch a constructive and informed public debate among Canadians on the key policy issues and choices facing us in reforming and improving our social security system.

I have asked my Deputy Minister to communicate with his colleagues in the provinces in the next few days in order to set up a process for federal-provincial discussion over the coming weeks.

Once again, I would like to thank you for our very useful meeting and for the commitment which I believe you share with me to social security reform. I look forward to working closely with you and your colleagues in the other provinces.

Sincerely,



Lloyd Axworthy

Il est vrai que des provinces ont soulevé des questions ou formulé des préoccupations au sujet de divers aspects de la réforme et qu'elles ont dit souhaiter les étudier plus en profondeur. D'autres se sont montrées réticentes à ce que le document de travail fédéral soit rendu public à ce moment précis.

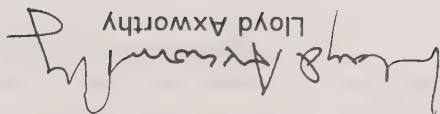
Par ailleurs, lors de mes rencontres avec les provinces, je m'étais dit disposé à retarder la publication du document de travail pour un mois ou deux, pour donner le temps aux gouvernements fédéral et provinciaux d'approfondir et de clarifier diverses questions.

Par conséquent, et dans l'esprit même de nos discussions, je vous informe, vous et vos collègues des autres provinces, que j'ai décidé que le document de travail serait diffusé lorsque le Parlement sera à nouveau convoqué à l'automne.

Je crois que cela nous donnera, à tous, le temps d'examiner plus à fond les orientations possibles de la réforme de la sécurité sociale et que cela donnera au Parlement une meilleure série d'options qui permettra de susciter dans la population canadienne un débat éclairé et constructif sur les grands principes qui doivent guider la réforme et l'amélioration de notre système de sécurité sociale et sur les choix que nous serons appelés à faire.

J'ai demandé à mon sous-ministre de communiquer, au cours des prochains jours, avec ses homologues des provinces dans le but d'établir un calendrier de travail provincial-fédéral pour les semaines à venir.

Encore une fois, je tiens à vous remercier de votre participation à cette fructueuse rencontre; nous partageons, je pense, le même enthousiasme à l'égard de la réforme de la sécurité sociale. Dans l'attente d'une étroite collaboration avec vous et vos collègues des autres provinces, je vous prie d'agréer, Cher collègue, l'expression de mes sentiments distingués.

Lloyd Axworthy


Au cours de mes entretiens avec les ministres provinciaux, il est apparu clairement que les deux niveaux de gouvernement s'étaient engagés sans réserve dans une relation de collaboration et de partenariat en vue de la réforme de la sécurité sociale.

Les provinces ont aussi donné leur appui à la proposition du gouvernement fédéral visant à étudier des modalités provisoires pour l'administration et la prestation des programmes de développement de la main-d'oeuvre actuellement dispensés par le gouvernement fédéral; ces arrangements administratifs constitueraient en quelque sorte un premier pas vers la mise en place d'un mécanisme de prestation des services qui serait plus efficace et mieux coordonné. Plusieurs ministres provinciaux ont en outre manifesté la ferme résolution de poursuivre, et même d'intensifier, notre collaboration aux initiatives stratégiques et d'entreprendre des pourparlers sur les services de garde d'enfants et d'autres questions d'intérêt commun.

C'est avec grande satisfaction que j'ai constaté un vaste consensus sur plusieurs aspects importants de la réforme de la sécurité sociale. En général, les provinces ont convenu de la nécessité de la réforme et de l'importance de la mettre en oeuvre le plus tôt possible; elles sont également tombées d'accord sur un grand nombre des principes généraux qui devraient guider cette réforme.

J'ai beaucoup apprécié d'avoir eu l'occasion de vous rencontrer récemment, vous et vos collègues, pour discuter de la réforme de la sécurité sociale. Nos entretiens, de même que les rencontres auxquelles j'ai pris part dans les autres provinces, ont été très bénéfiques et m'ont permis de mieux comprendre les points de vue et les préoccupations des provinces.

Cher collègue,

FILE - 6 1994

Ministre
of Human Resources
Development



Ottawa, Canada K1A 0J9

Ministre
du Développement
des ressources humaines

«En élaborant un meilleur ensemble d'options, avant que je ne soumette mon document de travail devant le Parlement, nous pourrions offrir aux Canadiens des éléments de discussion permettant des consultations approfondies sur la réforme de la sécurité sociale.

- 30 -

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec :

Alec Jasen
Cabinet du Ministre
(819) 994-2482

- 2 -

communiqué

Date

Pour publication

94-64


Lloyd Axworthy annonce la prolongation des discussions sur la réforme de la sécurité sociale

Winnipeg, le 7 juillet 1994 - Le ministre du Développement des
ressources humaines, M. Lloyd Axworthy, a annoncé aujourd'hui qu'il
diffusera son document de travail sur la réforme de la sécurité sociale
lorsque le Parlement sera convoqué à l'automne.

M. Axworthy a déclaré : «Au cours des deux dernières semaines,
j'ai rencontré les ministres provinciaux, j'ai étudié leurs préoccupations et
j'ai décidé qu'il était nécessaire de consacrer plus de temps à l'examen
et à l'analyse d'un certain nombre de questions clés.»

Le Ministre a demandé à des fonctionnaires fédéraux de continuer
à travailler avec leurs homologues provinciaux en vue d'établir un
processus qui permettra la tenue de discussions fédérales-provinciales
au cours des prochaines semaines. «Je parlerai également à d'autres
parties intéressées ainsi qu'à des Canadiens et des Canadiennes afin de
comprendre encore mieux leurs préoccupations», a affirmé M. Axworthy.

A1
12
126



Funding for this program was provided for in the February 1994 federal budget and is therefore built into the existing fiscal framework. This initiative is an example of how this government is prioritizing its spending so that it can better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

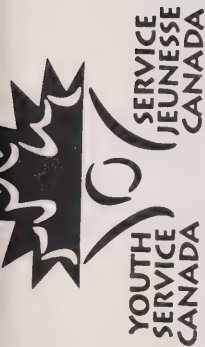
For the list of lead-site projects, please see the attached backgrounder.

For information:

Elaine McArdle
Office of the Secretary of State
(Training and Youth)
(819) 953-0931

André Fauvel
A/Chief, Planning
Youth Affairs Branch
(819) 953-2478

Diane Ross
Project Manager
Communications
(819) 953-1312



LEAD-SITE PROJECTS - SECOND PHASE

PROJETS POUR SITES STRATÉGIQUES - DEUXIÈME SÉRIE

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
N.W.T./T.N.O.					
Cambridge Bay	Hamlet of Cambridge Bay Ikey Ivalik (403) 983-2337	Community Development and Learning; TULU/ Développement communautaire et acquisition du savoir; TULU	20	27 wk/sem	200,000
Deline	Deline Dene Band Margaret McDonald (403) 589-4719	TULU; Community Development and Learning/ TULU; Développement communautaire et acquisition du savoir	15	26 wk/sem	150,000
YUKON					
Whitehorse	Skookum Jim Friendship Centre Patrick A. Singh (403) 668-4465	Community Development and Learning; Sustainable Development and Environment; Entrepreneurship/ Développement communautaire et acquisition du savoir; Développement durable et environnement; entrepreneurship	15	6 mo/mois	145,045

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
BRITISH COLUMBIA/ COLOMBIE BRITANNIQUE					
Vancouver	Environmental Youth Alliance Doug Ragan (604) 737-2258	Sustainable Development and Environment; TULU/ Développement durable et environnement; TULU	20	7 mo/mois	200,000
Quesnel	North Cariboo Community Futures Committee and Business Development Centre Greg Lawrence (604) 992-5626	Community Development and Learning; Entrepreneurship/ Développement communautaire et acquisition du savoir; Entrepreneurship	10	9 mo	100,000
ALBERTA					
Hobbema	Maskwachees Cultural College Dr. Frederick Cameau (403) 585-3925	Community Development and Learning; TULU/ Développement communautaire et acquisition du savoir; TULU	20	26 wk/sem	200,000
Edmonton	Mennonite Central Committee Canada (MCCC) Jack Klassen (403) 471-0001	Community Development and Learning/ Développement communautaire et acquisition du savoir	20	36 wk/sem	200,000
SASKATCHEWAN					
Saskatoon	Meewasin Valley Authority Jim Spinney (306) 665-6887	Sustainable Development and Environment/ Développement durable et environnement	12	24 wk/sem	120,000
Paynton	Poundmaker Cree Nation Chief Blaine Favel (306) 398-4971	Community Development and Learning/ Développement communautaire et acquisition du savoir	6	24 wk/sem	60,000

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
MANITOBA					
Provencher, Saint Boniface, Lisgar- Marquette regions	Le Conseil de la Coopération du Manitoba Gary Tessier (204) 233-1560	Entrepreneurship/ Entrepreneurship	18	34 wk/sem	180,000
Winnipeg	Winnipeg Boys and Girls Club Inc. Linda Kutcher (204) 982-4940	Community Development and Learning/ Développement communautaire et acquisition du savoir	15	7 mo/mois	136,060
ONTARIO					
Cornwall	Stormont, Dundas & Glengarry Industry-Education Council Claire Winchester (613) 932-5140	Community Development and Learning/ Développement communautaire et acquisition du savoir	15	6 mo/mois	150,000
Toronto	Frontier College John O'Leary and Miria Ioannou (416) 923-3591	Community Development and Learning/ Développement communautaire et acquisition du savoir	20	30 wk/sem	200,000
Thunder Bay	Youth Employment Services Lorraine Boland (807) 345-9022	Community Development and Learning/ Développement communautaire et acquisition du savoir	15	6 mo/mois	150,000
Peterborough	Ontario Federation of Anglers and Hunters Beth Mackay (705) 748-6324	Sustainable Development and Environment/ Développement durable et environnement	10	6 mo/mois	100,000

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
QUÉBEC/QUÉBEC					
Trois-Rivières	GARDE (Groupe d'action pour le respect et la défense de l'environnement) Jean-Yves Guimond (819) 691-5353	Community Development and Learning; Sustainable Development and Environment/ Développement communautaire et acquisition du savoir; Développement durable et environnement	10	30 wk/sem	100,000
Québec	Corporation des Scouts et Guides du district de Québec Denis Fournier (418) 683-0381	Sustainable Development and Environment; Entrepreneurship/ Développement durable et environnement; Entrepreneurship	12	26 wk/sem	120,000
Saguenay-Lac St-Jean	Conseil économique Lac St-Jean Inc. Guylaine Côté (418) 668-7353	Entrepreneurship; Community Development and Learning/ Entrepreneurship; Développement communautaire et acquisition du savoir	10	30 wk/sem	100,000
Valleyfield	P.S. Jeunesse Inc. Sherolyn Dahmé (514) 377-9155	TULU; Sustainable Development and Environment/ TULU; Développement durable et environnement	15	30 wk/sem	150,000
NEW BRUNSWICK NOUVEAU BRUNSWICK					
Bathurst	Un Pas de l'Avant Michel Chiasson (506) 548-9828	TULU; Community Development and Learning; Sustainable Development and Environment/ TULU; Développement communautaire et acquisition du savoir; Développement durable et environnement	15	29 wk/sem	130,727
Miramichi	Kinsmen Club of the Miramichi Inc. Gary Carscadden (506) 622-8934	Community Development and Learning; TULU/ Développement communautaire et acquisition du savoir; TULU	20	9 mo/mois	194,300

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) / Jusqu'à (\$)
NOVA SCOTIA <u>NOUVELLE-ÉCOSSE</u>					
Yarmouth	Yarmouth County Tourism Association Linda B. Deveau (902) 742-5355	Community Development and Learning; Sustainable Development and Environment; Entrepreneurship/ Développement communautaire et acquisition du savoir; Développement durable et environnement; Entrepreneurship	20	36 wk/sem	200,000
Richmond	Isle Madame Knights of Columbus Gary David (902) 226-9704	Community Development and Learning; Sustainable Development and Environment; Entrepreneurship/ Développement communautaire et acquisition du savoir; Développement durable et environnement; Entrepreneurship	20	31 wk/sem	200,000
PRINCE EDWARD <u>ISLAND</u> <u>ÎLE-DU-PRINCE</u> <u>ÉDOUARD</u>					
Souris	Harmony Training Center Pam MacDonald (902) 687-2724	Community Development and Learning; Entrepreneurship/ Développement communautaire et acquisition du savoir; Entrepreneurship	15	8 mo/mois	137,310
Charlottetown	Credit Union Central of PEI Gerard Dougan (902) 566-3350	Entrepreneurship/ Entrepreneurship	15	9 mo/mois	150,000
NEWFOUNDLAND <u>TERRE-NEUVE</u>					
Burin Peninsula	Heritage Canada Jacques Dalibard (613) 237-1066	Community Development and Learning/ Développement communautaire et acquisition du savoir	20	6 mo/mois	200,000
Great Northern Peninsula & Straits of Labrador	Viking Trail Tourism Association John Kennedy (709) 772-2741	Community Development and Learning; Sustainable Development and Environment/ Développement communautaire et acquisition du savoir; Développement durable et environnement	17	24 wk/sem	170,000

Place/Endroit	Sponsor/Contact Person Promoteur/personne ressource	Stream(s)/Orientations principales	Participants	Length/ Durée	Up to (\$) Jusqu'à (\$)
<u>NATIONAL COMPONENT/ VOLET NATIONAL</u>					
<u>2 communities</u> Fort Resolution, N.W.T. Churchill, Manitoba	Métis National Council Diane Gillies (613) 232-3216	Sustainable Development and Environment; TULU/ Développement durable et environnement; TULU	20	26 wk/sem	200,000
<u>4 communities</u> Lethbridge/Medicine Hat, Alberta Fort McMurray, Alberta Sault Ste. Marie, Ontario Regina, Saskatchewan	YMCA Alberta Janet Fry (403) 425-9622	Community Development and Learning; TULU/ Développement communautaire et acquisition du savoir; TULU	40	26 wk/sem	400,000
<u>4 communities</u> Ottawa, Ontario Vancouver, B.C. Toronto, Ont Halifax, N.S.	Rotary Club of Ottawa James Blondeau (613) 728-0791	Entrepreneurship; Community Development and Learning/ Entrepreneurship; Développement communautaire et acquisition du savoir	20	26 wk/sem	200,000

Les fonds engagés dans ce programme ont été prévus dans le budget fédéral de février 1994 et font donc déjà partie des dépenses prévues. Cette initiative illustre bien la façon dont le gouvernement accorde la priorité à des dépenses qui serviront mieux les Canadiens et les Canadiennes, grâce à une utilisation efficace des fonds publics.

Pour une liste des projets stratégiques, voir la fiche documentaire ci-jointe.

- 30 -

Renseignements :

Elaine McArdle
Cabinet de la secrétaire d'Etat
(Formation et Jeunesse)
(819) 953-0931

André Fauvel
Chef p.l., Planification,
Affaires de la jeunesse
(819) 953-2478

Diane Ross
Gestionnaire de projets,
Communications
(819) 953-1312



communiqué

Le 19 juillet 1994

Date

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Pour publication

94-65

Le gouvernement annonce le lancement d'une deuxième série de projets dans le cadre du Service jeunesse Canada (SJC)

YELLOWKNIFE -- La secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse, M^{me} Ethel Blondin-Andrew, a annoncé aujourd'hui qu'un autre groupe de 500 jeunes de diverses collectivités partout au Canada pourra profiter de la seconde série de 30 projets stratégiques qui seront réalisés dans le cadre du Service jeunesse Canada. Ces projets, d'une durée de six à neuf mois, permettront aux jeunes d'acquérir une expérience de travail pertinente, de développer leurs compétences, de renforcer leur confiance en soi et de contribuer au développement de leurs collectivités.

«Jusqu'à présent, les jeunes et les collectivités estiment que le Service jeunesse Canada représente exactement le type de programme qui manquait et comble un besoin réel pour les jeunes sans emploi», affirme Mme Blondin-Andrew.

Trois des projets stratégiques ont une portée nationale et prévoient des échanges interprovinciaux de jeunes. Les projets stratégiques sont financés par Développement des ressources humaines Canada et coûteront cinq millions de dollars. La majeure partie des fonds iront directement aux participants et aux participantes sous forme d'un salaire hebdomadaire déterminé selon la région et d'une prime de persévérance d'une valeur minimale de 2 000 \$ qui pourra être utilisée pour :

- couvrir les coûts d'un retour aux études;
- subventionner un salaire dans le cadre d'un autre emploi, couvrir les frais de garde ou occasionnelles par un emploi, les coûts de déplacement pour chercher un emploi ou les coûts de déménagement pour occuper un autre emploi;
- servir de garantie pour l'obtention d'un prêt à la petite entreprise;
- rembourser un prêt étudiant.

Compte tenu des projets annoncés aujourd'hui, il existe maintenant 67 projets stratégiques auxquels participent environ 1 100 jeunes en chômage. Les projets ont été choisis parmi les 170 propositions spontanées qui avaient été envoyées directement au Ministère; les projets qui n'ont pas été choisis pourront être présentés de nouveau lorsqu'un appel officiel sera lancé pour la proposition de projets. Les projets seront évalués pendant l'été afin de permettre la mise au point du SJC, lequel devrait devenir pleinement opérationnel plus tard cette année.

«Il est de plus en plus difficile d'acquérir une certaine expérience de travail et, pour beaucoup de jeunes, le Service jeunesse Canada constituera une porte ouverte sur de nouveaux horizons», affirme M^{me} Blondin-Andrew.



news release

Date July 19, 1994

For release

IMMEDIATE

94-67



Youth to have access to career counselling programs and resources

OTTAWA -- State-of-the-art career counselling methods and tools are ready to be put into practice by youth workers, educators and counsellors to help young people make informed career decisions.

Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development joined by Bryan Hiebert, President of the Canadian Guidance and Counselling Foundation, today announced funding to support the "Building Towards Better Career Counselling" initiative.

CGCF is a charitable foundation committed to advancing career counselling and guidance services which help Canadians achieve their full potential. The Foundation is a leader in implementing learning initiatives that help young Canadians prepare for the challenges of the workforce today and tomorrow.

The resources have been designed primarily for youth aged 15 to 24 seeking career guidance, including those at-risk. Special attention is given to the needs of women, minority youth, young people with physical and/or learning disabilities, young offenders, school dropouts and social assistance recipients.

"Collectively, these counselling resources represent the most intensive effort of new research in the field of career development ever undertaken in Canada," said Mr. Hiebert.

The funds will be used by CGCF to assist career counsellors and employers across Canada to act as effective "helpers" and "coaches" to out-of-school, unemployed and under-employed young people. The Foundation will assure access to and utilization of the materials among its labour market and career development partners.

.../2

"This project will go a long way toward improving the reach and quality of career services in Canada and will be of particular support to young people participating in Youth Service Canada projects," said Minister Axbury.

CGCF will work with Human Resources Development to ensure the resources become an integral part of the new Youth Initiatives, notably the career and skills development components of its Youth Service Canada (YSC) and Youth Internship projects.

YSC project coordinators will be able to access training in the use of the materials, as they work with young people building their career action plans. The career counselling resources are ideal to teach YSC participants critical employability skills for the '90s and to engage them in active career strategies for a successful school-to-work transition.

Funding of \$690,000 for this project was provided for in the February 1994 federal budget and is therefore built into the existing fiscal framework. This announcement is an example of how this government is prioritizing its spending so that it can better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

Please see attached backgrounder for details on "Building Towards Better Career Counselling."

-30-

For information:

Horace Crozier
Director, Management Services
Human Resources Development Canada
(819) 953-7389

Lynne Bezanson, Executive Director
Canadian Guidance and Counselling Foundation (CGCF)
202-411 Roosevelt Avenue, Ottawa K2A 3X9
(613) 729-6164

BACKGROUND

In the global economy of the 21st century, Canada's competitiveness and standard of living will depend upon our ability to effectively utilize human resources and to instill a commitment to lifelong learning and career development.

In today's rapidly changing, highly selective and unpredictable labour market, it is essential that young people acquire the career preparation and adjustment abilities necessary to compete. More than just jobs or even work experience to meet current needs, youth require the confidence, beliefs and skills to be their own career managers. Young people need personal and employability skills training to create a "worker identity" and the "vocational maturity" that will support them throughout their working lives.

The purpose of this project is to construct just such an enduring foundation for the delivery of quality career counselling to Canada's youth.

These career counselling materials were created through national initiatives such as the Creation and Mobilization of Counselling Resources for Youth (CAMCRY), Stay-in-School and the Canada Career Information Partnership. These initiatives involved numerous researchers and multiple partners from across the country.

Federal funding will enable the Canadian Guidance and Counselling Foundation (CGCF) to work with its multiple partners in establishing a solid, self-sustaining network to support and deliver quality career development services and programming to youth throughout Canada. It will ensure the best and most relevant tools to assist young people with career preparation, transition and work adaptation are integrated into the Youth Employment and Learning Strategy. The Department of Human Resources Development launched the \$20 million, five-year strategy in April to improve results and foster innovation across the learning system.

Building Towards Better Career Counselling makes maximum use of existing counselling resources in educational and training institutions. It builds on the accomplishments of programs and initiatives already designed and implemented under the Creation and Mobilization of Counselling Resources for Youth (CAMCRY), Stay in School and the Canadian Career Information Partnership. It will develop further, specific innovative tools and guides to enhance the success of Youth Service Canada (YSC) and Youth Internship initiatives.

Despite the dramatic inroads achieved under CAMCRY, youth career counselling has historically been an under-developed service in Canada. Young people who have left the educational system, secondary or post-secondary, are frequently unemployed and are often not receiving any form of assistance. This group, as well as youth in secondary school who are not likely to proceed to post-secondary education and training are the key youth populations targeted by the project.

In collaboration with HRDC and the existing CGCF network of community partners, this initiative will meet the immediate career development needs of youth and those who work with them. It will work to expand regional partnerships to support and sustain nation-wide career development activities.

Building Towards Better Career Counselling will provide training preparation and practice, as well as resource materials for youth helpers including counsellors, educators, youth workers and employers and also work towards establishing professional standards in career counselling. Equally important, it will provide tools to support quality career counselling and evaluate outcomes.

CGCF will collaborate with its educational partners -- particularly teachers of co-op education, career education and guidance counsellors -- to enhance student preparation and successful transitions for young people leaving the school system to enter the workforce.

As a result of these activities, a self-sustaining network of Regional implementation teams will be created. CGCF will develop a number of generic tools and resources to assist teams to assume leadership in their respective jurisdiction. They will, for example, be provided with practical career counselling methods and program evaluation workbooks.

By providing strategic leadership, CGCF will support organizations across the country ready to adopt comprehensive models of successful career preparation programming for young people. It is expected that seven of the ten provinces will adopt one or more of the Career Counsellor Training Courses already offered by CAMCRY.

Youth Service Canada coordinators and organizers of Youth Internship programs will have the opportunity to incorporate the best available program resources to support the specific career development and learning objectives of their participants.

Building Towards Better Career Counselling is especially well suited to addressing issues such as: multiple careers; flexibility in making choices; employability skill development; and, the need for ongoing career planning throughout the lifespan.

With the support of all Canadians and federal financial assistance, career counselling will develop as an influential component in a comprehensive strategy to improve Canada's economic and social well-being.



Ces activités mèneront à la création d'un réseau d'équipes de mise en oeuvre régionales autonomes. La FCOC élaborera un certain nombre d'outils et de ressources types pour aider les membres de ces équipes à exercer un leadership dans leurs domaines de compétence respectifs. On leur fournira par exemple des méthodes pratiques d'orientation professionnelle et des guides d'évaluation des programmes.

En exerçant un leadership stratégique, la FCOC viendra en aide à des organisations de tout le pays qui sont prêtes à adopter des programmes complets de planification de carrière conçus spécialement pour les jeunes. On s'attend à ce que sept des dix provinces adoptent un ou plusieurs des cours de formation en orientation professionnelle déjà offerts dans le cadre du projet CMRCJ.

Les coordonnateurs de projets du Service jeunesse Canada et les organisateurs du programme Jeunes stagiaires pourront ainsi avoir recours aux meilleurs outils qui leur sont offerts pour aider les jeunes qui participeront à ces programmes à atteindre leurs objectifs particuliers en matière de planification de carrière et d'acquisition du savoir.

Le projet d'amélioration des services d'orientation professionnelle répond particulièrement bien au besoin d'apporter des solutions aux problèmes découlant de nouvelles réalités comme les carrières multiples, le besoin de souplesse quand vient le temps de faire des choix, le perfectionnement professionnel en vue d'améliorer l'employabilité ainsi que la nécessité de constamment planifier son avenir professionnel.

Grâce à l'appui de l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes et à l'aide financière du gouvernement fédéral, l'orientation professionnelle deviendra une importante composante d'une vaste stratégie visant à accroître le bien-être économique et social de tous les citoyens du pays.

Le Projet d'amélioration des services d'orientation professionnelle fait une utilisation maximale des ressources qui existent déjà, dans les établissements d'enseignement et de formation, en matière d'orientation professionnelle. Il s'inscrit dans la continuité de programmes et des initiatives déjà en place dans le cadre du projet Conception et mobilisation de ressources en counselling pour les jeunes (CMRCJ) et des initiatives L'école avant tout et Partenaires en info-carrière Canada et sera axé sur la mise au point de nouveaux outils mieux adaptés aux besoins actuels afin de rendre plus fructueuses des initiatives comme le Service Jeunesse Canada et le programme Jeunes stagiaires.

Malgré les très grands progrès réalisés grâce au projet CMRCJ, les services d'orientation professionnelle pour les jeunes ont toujours été insuffisants au Canada. Les jeunes qui ont quitté le système d'éducation, au niveau secondaire ou postsecondaire, sont bien souvent sans emploi et, dans de nombreux cas, ne reçoivent aucune forme d'aide. Ce sont surtout ces jeunes, et ceux qui ne poursuivront vraisemblablement pas leurs études et leur formation au-delà du secondaire, qui constituent la clientèle cible du projet.

Même en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada et le réseau de partenaires sociaux de la FCOC, ce projet aura pour objectif de répondre aux besoins immédiats des jeunes, et de ceux qui travaillent auprès d'eux, en matière d'orientation professionnelle et de planification de carrière. On s'appliquera notamment à étendre les partenariats régionaux afin de soutenir et appuyer des activités d'envergure nationale dans ce domaine.

Le Projet d'amélioration des services d'orientation professionnelle fournira la préparation et la pratique en matière de formation de même que le matériel ressource à ceux et celles qui oeuvrent auprès des jeunes, y compris les conseillers, les éducateurs, les jeunes travailleurs et travailleuses et les employeurs. Il verra aussi à établir des normes professionnelles en matière d'orientation. Autre fait tout aussi important, il établira des critères de qualité dans ce domaine et verra à ce qu'une évaluation des résultats en soit faite.

De concert avec ses partenaires du monde de l'éducation – particulièrement les enseignants oeuvrant dans le cadre de programmes d'alternance travail-études et les conseillers d'orientation et les conseillers en éducation – la FCOC cherchera des moyens d'améliorer la préparation des étudiants et de faciliter leur passage de l'école au marché du travail.

Dans l'économie mondiale du XXI^e siècle, la compétitivité du Canada et notre niveau de vie dépendront de notre capacité de faire une utilisation efficace de nos ressources humaines et de faire en sorte que l'éducation permanente et le perfectionnement professionnel deviennent pour tous un objectif constant.

Les changements rapides et imprévisibles qui se produisent actuellement sur le marché du travail, et son caractère de plus en plus sélectif, font qu'il est maintenant essentiel que les jeunes acquièrent la préparation professionnelle et les capacités d'adaptation dont ils auront besoin pour se trouver un emploi et le conserver. Plus que de simples emplois, ou même de l'expérience de travail nécessaire pour satisfaire aux exigences actuelles du marché du travail, les jeunes ont besoin qu'on leur donne la confiance, les convictions et les compétences qu'il leur faut pour être en mesure de gérer eux-mêmes leur carrière. Ils ont besoin d'une formation qui leur donnera les qualités personnelles et aptitudes à l'emploi nécessaires pour se donner une «identité de travailleur» et la «maturité professionnelle» qui les aideront à franchir toutes les étapes de leur vie professionnelle.

L'objectif de ce projet est justement de construire de solides fondations pour la prestation de services d'orientation de qualité aux jeunes Canadiens et Canadiennes. Ces outils d'orientation ont été mis au point dans le cadre d'initiatives d'envergure nationale telles que Conception et mobilisation de ressources en counselling pour les jeunes (CMRCJ), L'école avant tout et Partenaires en info-carrière Canada. Ont pris part à ces initiatives une multitude de chercheurs et chercheuses de même que de nombreux partenaires de partout au pays.

Cette aide financière fédérale permettra à la Fondation canadienne d'orientation et de consultation de travailler avec ses nombreux partenaires à l'établissement de structures solides et viables pour la prestation, partout au pays, de programmes et de services d'orientation de qualité pour les jeunes. On assurera ainsi l'intégration dans la Stratégie d'emploi et d'acquisition du savoir pour les jeunes d'une initiative visant à nous doter des outils les plus efficaces et les plus indiqués pour aider les jeunes sur les plans de la préparation de leur carrière, de leur insertion professionnelle et de leur adaptation en milieu de travail. Le ministère du Développement des ressources humaines a lancé en avril dernier cette stratégie quinquennale dotée d'un budget de 20 millions de dollars afin d'améliorer les résultats obtenus et de stimuler l'innovation à l'échelle de tout le système d'éducation et de formation.

Le financement de ce projet, qui s'élève à 690 000 \$, est prévu dans le budget fédéral déposé en février 1994 et s'inscrit dans le cadre financier déjà en place. Ce projet montre comment ce gouvernement établit ses priorités pour mieux servir les Canadiens et Canadiennes et faire une utilisation rationnelle des fonds publics.

Pour en apprendre davantage sur le Projet d'amélioration des services d'orientation professionnelle, voir la fiche documentaire ci-jointe.

-30-

Renseignements :

Horace Crozier
Directeur, Services de gestion
Développement des ressources humaines Canada
(819) 953-7389

Lynne Bezanon, directrice exécutive
Fondation canadienne d'orientation et de consultation (FCOC)
202-411, avenue Roosevelt, Ottawa K2A 3X9
(613) 729-6164

La FCOC se servira des fonds qui lui ont été accordés pour aider les conseillers d'orientation et les employeurs de tout le pays à jouer efficacement leur rôle de personnes ressources et de conseillers auprès des jeunes qui ont quitté l'école et qui se retrouvent en situation de chômage ou de sous-emploi. La Fondation veillera à ce que ses partenaires sur le marché du travail et dans le milieu de l'orientation professionnelle aient accès à ces outils et les utilisent.

«Ce projet contribuera grandement à améliorer l'étendue et la qualité des services de planification de carrière au Canada et offrira un soutien particulier aux jeunes qui participeront aux projets du Service jeunesse Canada», au dire du ministre Axworthy.

La FCOC et le ministère du Développement des ressources humaines verront ensemble à ce que ces ressources deviennent partie intégrante des nouvelles initiatives en faveur des jeunes, notamment les volets planification de carrière et perfectionnement du programme Service jeunesse Canada (SJC) et du programme Jeunes stagiaires.

En travaillant auprès de jeunes appelés à s'établir des plans de carrière, les coordonnateurs de projets du SJC pourront recevoir une formation qui leur montrera comment utiliser ces ressources. Les outils d'orientation professionnelle mis à leur disposition sont des moyens idéaux pour enseigner aux participants aux projets du SJC des choses qu'ils devront absolument connaître pour se trouver un emploi dans les années 90 et pour les engager dans des activités structurées de planification de carrière qui les aideront à se préparer efficacement à entrer sur le marché du travail.

communiqué

Le 19 juillet 1994

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-67

Les jeunes auront accès à des programmes et services d'orientation professionnelle

OTTAWA -- Les gens qui travaillent auprès des jeunes, les éducateurs et les conseillers d'orientation auront bientôt à leur disposition des méthodes et outils de pointe pour aider les jeunes à prendre des décisions éclairées dans leurs choix de carrière.

Le ministre du Développement des ressources humaines, l'honorable Lloyd Axworthy, en compagnie de M. Bryan Hiebert, président de la Fondation canadienne d'orientation et de consultation (FCOC), a annoncé aujourd'hui l'attribution de fonds pour appuyer l'initiative de la FCOC connue sous le nom de «Projet d'amélioration des services d'orientation professionnelle».

La FCOC est un organisme sans but lucratif voué à l'amélioration des services de consultation et d'orientation professionnelles qui aident les Canadiens et Canadiennes à réaliser pleinement leur potentiel. La Fondation est un chef file dans la réalisation d'initiatives en acquisition du savoir qui aident les jeunes à se préparer à relever les défis qui les attendent sur le marché du travail d'aujourd'hui et de demain.

Ces ressources ont surtout été conçues à l'intention des jeunes de 15 à 24 ans qui recherchent de l'aide dans la planification de leur carrière, y compris ceux et celles qu'on dit «vulnérables». Une attention particulière est accordée aux besoins des femmes, des membres de groupes minoritaires, des personnes handicapées ou ayant des difficultés d'apprentissage, aux jeunes contrevenants, aux décrocheurs et aux décrocheuses de même qu'aux prestataires d'aide sociale.

«Ces ressources de counselling, a déclaré M. Hiebert, sont collectivement le fruit de l'effort d'innovation le plus intensif jamais entrepris au Canada dans le domaine de la planification de carrière.»



news release

Date

July 20, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-68

Approximately 9,500 new jobs to be created in the tourism industry

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources Development and Western Economic Diversification Minister Lloyd Axworthy today announced a *National Tourism Job Creation and Training Initiative* that will create approximately 9,500 jobs and offer training and skills upgrading to 33,500 people in the tourism industry over the next three years. Also on hand were Carolyn Clark, Business co-chair of the Canadian Tourism Human Resources Council, and Nick Worhaug representing the Labour co-chair of the Council.

Funding for job creation, related training and skills upgrading in the tourism sector will be provided as part of the government's overall employment growth strategy. It was developed in consultation with the tourism sector and various government departments, and will lay the groundwork for a national tourism strategy, expected by this fall. It will be based on recommendations from the Honourable Judd Buchanan, the Prime Minister's Special Advisor on Tourism.

Under today's announcement, training will be directed towards unemployment insurance recipients, especially young people, to help them gain the necessary skills to find more permanent employment in the tourism industry.

"The federal government has placed a high priority on creating jobs through a variety of initiatives. This venture is a good example of co-operation among government departments working with business and community leaders to create skills and jobs leading to long-term prosperity," said Minister Axworthy.

The job creation and training will be delivered through the extensive network of local Human Resources Development Canada offices, in close co-ordination with: Western Economic Diversification, the Atlantic Canada Opportunities Agency, and the Federal Office of Regional Development - Quebec. As well, the Department of Indian and Northern Affairs and Industry Canada are involved.

The Department of Canadian Heritage, led by Parks Canada will coordinate the implementation of the job creation and training program at federal heritage sites, which focus on skills development and on-the-job training.

Human Resources Development Canada will provide training in the tourism sector through employment programs and services. Funds will be invested in tourism-related training by working with the Canadian Tourism Human Resource Council and tourism employers, workers and training providers. The funding will provide:

- specific tourism-related employment and training to help young Canadians make the transition from school to work;
- a combination of classroom and on-the-job tourism-related training to provide unemployed participants with the necessary skills to enter and stay in the industry; and
- national occupational standards and training courses from public and private sources to help clients learn new tourism-related skills.

"In 1992, tourism generated \$25.4 billion in revenue for Canada, was the fourth largest earner of foreign exchange, and employed more than half a million Canadians directly," said Ms. Clark. "Over the past decade the industry generated jobs faster than the economy as a whole. This initiative will complement the growing tourism industry in Canada," added Mr. Worhaug

Human Resources Development Canada is contributing \$171 million for this initiative. It is joined by Western Economic Diversification, the Federal Office of Regional Development - Quebec, the Atlantic Canada Opportunities Agency and Industry Canada. These contributions will total up to \$22.4 million, resulting in a total investment of up to \$192.4 million over the next three years.

The initiative is funded under the existing fiscal framework as announced in the February 1994 budget and reflects the federal government's commitment to create jobs.

For information:

Alec Jasen
Minister Axworthy's Office
(819) 994-2482

Kathryn Sauvé
Communications (Program)
Human Resources Development Canada
(819) 953-9071

Wendy Swedlove
Canadian Tourism Human Resource Council
(613) 231-6949

Margaret Archibald
Heritage Tourism Secretariat
(819) 953-4220

Tim Belliveau
Atlantic Canada Opportunities Agency
(506) 851-2482

Angèle Leduc
Industry Canada/Tourism Canada
(613) 954-7577

Jean-Pierre Thibault
Federal Office of Regional Development - Quebec
(514) 283-8799

BACKGROUNDER

National Job Creation and Training Tourism Initiative

The National Tourism Job Creation and Training Initiative is a three-year program that will create about 9,500 jobs and offer training and skills upgrading to 33,500 people in the tourism industry, primarily young people and members of the designated groups who have difficulty obtaining employment. The tourism industry has a demonstrated ability to create jobs. Over the last decade, the industry employed more than half a million Canadians directly and generated jobs faster than the economy as a whole, particularly for young workers.

Tourism is a key economic activity in Canada, accounting for three to four per cent of Gross Provincial Products. However, demand by Canadian and American visitors has fallen significantly over the last decade.

While the money spent annually in Canada by Canadians and international visitors works out to about \$70 million every day, tourism continues to lack the recognition of other sectors like manufacturing, resource processing or technology.

In recognition of the potential to build on the significant contribution the tourism sector makes to the Canadian economy, this past May, Prime Minister Jean Chrétien appointed the Honourable Judd Buchanan to serve as a special advisor on Tourism. Mr. Buchanan, who works for one dollar a year, will make recommendations on appropriate actions the federal government and the tourism industry can make to increase tourism revenues.

Canada has many beautiful landscapes and seascapes which show great potential to become tourist attractions. Opportunities abound to encourage tourists to experience and appreciate habitats, species and culturally distinct communities. These advantages have the potential to create jobs and increase overall market share in the tourism industry.

In 1992, tourism generated \$25.4 billion in revenue for Canada. It was the fourth largest earner of foreign exchange (\$8 billion), and employed more than half a million Canadians directly.

Employment in the tourism industry falls under six main sectors: travel trade, accommodation, food and beverage, attractions, adventure/recreation and passenger transportation. Occupations range from chief executives of major hotel chains to airline pilots to chefs to food and beverage servers.

Jobs and skills training will be provided under Human Resources Development Canada's employment programs such as Employability Improvement and Community Development.

The Community Development program will assist in job creation, job development and self-employment assistance:

- Job Creation - provides for the creation of incremental employment to maintain and use the skills of the unemployed during periods of unemployment.
- Job Development - contributes to the adjustment of workers likely to spend long periods out of work by offering them training and work experience, thus helping them find a job in an area where there are better job prospects.
- Self Employment Assistance - is planned to support unemployed people, either UI claimants or people eligible for social assistance, to start their own business by providing income and technical support through the early stages of business creation.

The Employability Improvement program will train people for new and emerging job opportunities through school-to-work initiatives and youth internship:

- Cooperative Education, a process of education whereby a student's studies are formally integrated with work experience.
- Challenge, the federal government's student summer employment initiative, will also support the tourism sector in the summer of 1995 and 1996.

Youth Internship Program activity in 1994-95 will mainly involve pilot projects. In the tourism industry, focus will be on improving training for youth based on new national standards specific to the tourism industry. This will result in increased effectiveness of training for both the industry and youth participants.

Human Resources Development Canada is working with the private sector to create school-to-work initiatives through the Youth Internship Program pilot projects that will be managed by industry, through members of the Canadian Tourism Human Resource Council. The private sector will collaborate with provincial governments to create mechanisms to ensure that industry's human resource needs are met and meaningful entry-level jobs are created.

The job creation and training will be delivered through the extensive network of local Human Resources Development Canada offices, in close co-ordination with regional agencies, as well as the Department of Indian and Northern Affairs, Industry Canada, and the Department of Canadian Heritage.

The Department of Canadian Heritage, led by Parks Canada will coordinate the implementation of the job creation and training program at federal heritage sites. This will be done through third-party sponsored heritage tourism projects which focus on skills development and on-the-job training. These projects will include the development of attractions and events, various trades, visitor services, community service work, technical services, such as museology, and involvement in multicultural, sports and special events.

Some examples of projects currently being considered include improved visitor services, interpretation and displays; the development of tools to promote cultural festivals; and the creation of marketing and touring packages that focus, for example, on the experience of aboriginal culture and the appreciation of diverse ecosystems.

Projects from provinces/territories, municipalities and the private sector will be accepted on a selective basis if they comply with the guidelines set out and if the necessary additional capital required is provided by the proponent.

Job creation project proposals will be evaluated by local Human Resources Development Canada offices in conjunction with participating agencies and various levels of government where appropriate. Applications and enquiries should be directed to local Human Resources Development offices.

July 1994

BACKGROUNDER

The Department of Canadian Heritage and the National Tourism Job Creation and Training Initiative

As a major player in tourism, particularly heritage tourism, the Department of Canadian Heritage has been an important contributor to the development of this initiative.

The Department of Canadian Heritage is committed to working collaboratively with other departments, agencies, provinces and the private sector to bolster economic development through sustainable tourism activities. The Department is already working closely with Human Resources Development Canada and other agencies to implement this initiative.

Heritage tourism refers to a wide variety of natural and cultural experiences. The World Tourism Organization defines heritage tourism as: "An immersion in the natural history, human heritage, the arts and philosophy, and the institutions of another region or country." Market studies show that there is an international demand for travel experiences based on Canada's natural and cultural heritage.

In this context, the initiative will include projects that support sustainable tourism, that is to say, projects that fulfil economic, social and aesthetic needs in a culturally and ecologically sensitive way.

Through Parks Canada's system of national parks and national historic sites, as well as through programs in the Citizenship and Canadian Identity sector and in the Cultural Development and Heritage sector, the Department is well positioned to provide opportunities for job creation and training initiatives related to heritage tourism sponsored by the non-government sector.

Some examples of projects currently being considered include improved visitor services, interpretation and displays; the development of tools to promote cultural festivals; and the creation of marketing and touring packages that focus, for example, on the experience of aboriginal culture and the appreciation of diverse ecosystems.

The federal site component of the initiative will be based on third-party sponsorship of various employment and skills development opportunities linked to the enhancement of federal heritage programs and services. The initiative will not result in the creation of federal government jobs or in the training of federal government employees.

For information:

Margaret Archibald
Heritage Tourism Secretariat
(819) 953-4220

Le volet portant sur les lieux fédéraux reposera sur le parrainage par des tiers de diverses possibilités de développement d'emploi et de perfectionnement professionnel liées à l'amélioration des programmes et services fédéraux axés sur le patrimoine. L'initiative ne débouchera pas sur la création d'emplois au sein du gouvernement fédéral ni sur la formation de fonctionnaires fédéraux.

Renseignements :

Margaret Archibald
Secrétariat au tourisme patrimonial
(819) 953-4220

FICHE D'INFORMATION

Le ministère du Patrimoine canadien et l'initiative nationale de création d'emploi et de formation dans le secteur du tourisme

En sa qualité d'intervenant majeur dans l'industrie touristique, surtout dans le tourisme axé sur le patrimoine, le ministère du Patrimoine canadien a joué un rôle important dans l'élaboration de cette initiative.

Le ministère du Patrimoine canadien s'engage à collaborer avec le secteur privé et d'autres ministères, organismes et provinces pour soutenir le développement économique par le biais d'activités de tourisme durable. Le Ministère travaille déjà en étroite collaboration avec Développement des ressources humaines Canada et d'autres organismes en vue de la mise en oeuvre de cette initiative.

Le tourisme patrimonial englobe toute une gamme d'expériences naturelles et culturelles. L'Organisation mondiale du tourisme définit le tourisme patrimonial comme une immersion dans l'histoire naturelle, le patrimoine humain, les arts et la philosophie ainsi que les institutions d'une autre région ou d'un autre pays. Les études de marché indiquent qu'il existe une demande internationale pour des expériences de voyage axées sur le patrimoine naturel et culturel du Canada.

Dans ce contexte, l'initiative comprendra des projets qui soutiennent le tourisme durable, c'est-à-dire des projets qui répondent aux besoins sur les plans économique, social et esthétique, d'une façon qui respecte les critères culturels et écologiques.

Par le biais du réseau de parcs et de lieux historiques nationaux de Parcs Canada ainsi que des programmes du secteur de la Citoyenneté et de l'identité canadienne et du secteur du Développement culturel et Patrimoine, le Ministère est bien placé pour favoriser les initiatives du secteur non gouvernemental qui sont liées au tourisme patrimonial et qui permettent la création d'emploi et les possibilités de formation.

Parmi les projets actuellement à l'étude, mentionnons l'amélioration des services aux visiteurs, de l'interprétation et des expositions, l'élaboration de moyens de promouvoir les festivals culturels et la création d'outils de marketing et de forfaits qui mettent l'accent, par exemple, sur la culture autochtone et la diversité des écosystèmes.

Développement des ressources humaines Canada travaille de concert avec le secteur privé en vue de créer des possibilités de transition école-travail grâce aux projets pilotes du programme Jeunes stagiaires qui seront gérés par l'industrie, par l'entremise des membres du Conseil canadien des ressources humaines du tourisme. Le secteur privé collaborera avec les gouvernements provinciaux en vue de créer des mécanismes permettant de combler les besoins de ressources humaines et de créer des emplois significatifs pour les débutants.

Le volet création d'emplois et formation sera assuré par le vaste réseau de bureaux locaux de Développement des ressources humaines Canada, en étroite collaboration avec des organismes régionaux ainsi qu'avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord, d'Industrie Canada et de Patrimoine canadien.

Le ministère du Patrimoine canadien, par l'entremise de Parcs Canada, coordonnera la mise en oeuvre du programme de création d'emplois et de formation sur les sites historiques fédéraux. Cela sera possible au moyen de projets, parrainés par des tiers, qui se rapporteront au patrimoine et qui porteront particulièrement sur le perfectionnement professionnel et la formation sur le tas. Ces projets peuvent prendre plusieurs visages : il peut s'agir de développement de sites ou d'événements, de métiers divers, de services aux visiteurs, de service communautaire, de services techniques (p. ex. muséologie) ou de participation à des événements multiculturels, sportifs ou autres.

Certains projets sont présentement à l'étude, dont des meilleurs services d'accueil et d'interprétation et des expositions; l'élaboration de matériel visant à promouvoir les festivals culturels; et la création de troupes de marketing et de voyages qui misent par exemple sur l'expérience de la culture autochtone et l'appréciation de divers écosystèmes.

Le choix s'effectuera parmi les projets venant des provinces et des territoires, des municipalités et du secteur privé. Des normes seront établies et, au besoin, le promoteur pourra avoir à assurer une partie du financement.

Les propositions de projet de création d'emplois seront évaluées par les bureaux locaux de Développement des ressources humaines Canada en collaboration avec les organismes participants et les différents paliers de gouvernement, au besoin. Les demandes de formulaires d'inscription et les demandes de renseignements seront acheminées aux bureaux locaux de Développement des ressources humaines Canada.

On peut regrouper les emplois dans l'industrie du tourisme en six grands secteurs : la commercialisation des voyages, l'hôtellerie et la restauration, les sites touristiques, les activités récréatives, les expéditions d'aventure et le transport de passagers. La nature des emplois est extrêmement variée : cela va du directeur d'une grande chaîne hôtelière au pilote de lignes commerciales, en passant par le chef cuisinier ou le serveur de restaurant.

Les emplois et la formation professionnelle seront offerts par l'entremise des programmes d'emploi de Développement des ressources humaines Canada, tels qu'Amélioration de l'employabilité et l'Aide aux collectivités.

Le programme Aide aux collectivités offrira une aide relative à la création d'emplois, au développement de l'emploi et à l'aide au travail indépendant :

- Création d'emplois - permet de créer des emplois additionnels en vue de maintenir et d'utiliser les compétences des personnes sans emploi au cours des périodes de chômage.
- Développement de l'emploi - contribue à l'adaptation des travailleurs susceptibles d'être longtemps sans travail en leur offrant de la formation et des expériences de travail, dans le but de les aider à se trouver du travail dans un domaine où il y a plus d'emplois.

- Aide au travail indépendant - consiste à aider les personnes en chômage, qu'ils soient prestataires d'assurance-chômage ou bénéficiaires d'aide sociale, à se lancer en affaires en leur offrant une aide financière et technique au tout début de leur projet de création d'entreprise.
- Le programme Amélioration de l'employabilité consiste à former des gens pour occuper de nouveaux emplois grâce à des projets de transition école-travail et à des stages pour les jeunes.

- Le volet Alternance travail-études permet à l'étudiant d'intégrer des expériences de travail à son programme d'études.

- Le volet Défi, qui constitue le programme fédéral d'emplois d'été pour les étudiants, sera également mis à contribution pour aider le secteur du tourisme au cours des étés 1995 et 1996.

Plusieurs projets pilotes seront mis sur pied en 1994-1995 dans le cadre du programme Jeunes stagiaires. Dans l'industrie du tourisme, on cherchera d'abord à améliorer la formation des jeunes en fonction de nouvelles normes particulières à l'industrie. On améliorera ainsi l'efficacité de la formation pour l'industrie et pour les jeunes participants.

NOTE DOCUMENTAIRE

INITIATIVE NATIONALE DE CRÉATION D'EMPLOIS ET DE FORMATION DANS LE SECTEUR DU TOURISME

L'Initiative nationale de création d'emplois et de formation dans le secteur du tourisme consiste en un programme de trois ans qui permettra la création de quelque 9 500 emplois et assurera la formation et le perfectionnement de 33 500 personnes dans le secteur du tourisme, surtout des jeunes et des membres des groupes désignés qui éprouvent de la difficulté à se trouver un emploi. L'industrie du tourisme a manifestement la capacité de créer des emplois. Au cours des dix dernières années, plus d'un demi-million de Canadiens ont travaillé dans cette industrie, qui est celle qui a généré le plus d'emplois, surtout pour les jeunes.

Le tourisme représente une activité économique extrêmement importante au pays et génère entre trois et quatre pour cent du produit provincial brut. Toutefois, le nombre de touristes canadiens et américains a grandement diminué au cours de la dernière décennie.

Même si les touristes canadiens ou étrangers en visite au Canada dépensent environ 70 millions de dollars par jour, on n'accorde pas encore à l'industrie touristique toute la reconnaissance que l'on voue volontiers à d'autres secteurs, comme le secteur manufacturier, celui de la transformation des ressources ou de la technologie.

Reconnaissant l'importante contribution du secteur touristique à l'économie canadienne et la possibilité d'accroître cet apport, le Premier ministre Jean Chrétien a nommé, en mai dernier, l'honorable Judd Buchanan au titre de conseiller spécial en matière de tourisme. M. Buchanan, qui sera rémunéré un dollar par année, formulera des recommandations sur les mesures à prendre pour que le gouvernement fédéral et l'industrie touristique puissent augmenter les revenus de cette industrie.

Le Canada regorge de paysages magnifiques qui pourraient être exploités davantage pour en faire des attractions touristiques. Il existe de multiples possibilités d'encourager les touristes à connaître et à apprécier différents habitats, différentes espèces animales et des collectivités culturelles distinctes. Ces nombreuses possibilités pourraient entraîner la création d'emplois et accroître éventuellement la part que l'industrie du tourisme occupe dans l'économie.

En 1992, l'industrie du tourisme a généré des revenus de l'ordre de 25,4 milliards de dollars au pays. Représentant la quatrième source la plus importante d'entrées de devises étrangères (8 milliards de dollars), elle offrait des emplois directs à plus d'un demi-million de Canadiens.

Pour information :

Alex Jasen
Cabinet du ministre Axworthy
(819) 994-2482

Kathryn Sauvé
Communications (Programmes)
Développement des ressources humaines Canada
(819) 953-9071

Wendy Swedlove
Conseil canadien des ressources humaines du tourisme
(613) 231-6949

Margaret Archibald
Secrétariat du tourisme du patrimoine
(819) 953-4220

Tim Belliveau
Agence canadienne de promotion économique du Canada atlantique
(506) 851-2482

Angèle Leduc
Industrie Canada/Tourisme Canada
(613) 954-7577

Jean-Pierre Thibault
Bureau fédéral de développement régional (Québec)
(514) 283-8799

d'emplois.

Cette initiative est financée dans les limites du budget fédéral actuel rendu public en février 1994. Elle traduit la volonté du gouvernement fédéral de favoriser la création

L'apport financier de Développement des ressources humaines Canada à cette initiative est de 171 millions de dollars. Y participent également Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, le Bureau fédéral de développement régional (Québec), l'Agence de promotion économique du Canada Atlantique et Industrie Canada. L'apport de ces organismes totalisera jusqu'à 22,4 millions de dollars, pour un investissement total atteignant 192,4 millions de dollars au cours des trois années à venir.

«En 1992, le tourisme, qui a produit des revenus de 25,4 milliards de dollars au Canada, était la quatrième source en importance de devises étrangères et employait directement plus d'un demi-million de Canadiens» a déclaré Mme Clark. «Au cours de la dernière décennie, ce secteur d'activité a généré des emplois à un rythme plus rapide que celui de l'ensemble de l'économie. Cette initiative contribuera à l'expansion du secteur canadien du tourisme en pleine croissance.» d'ajouter M. Vorhaug.

compétences dans les secteurs rattachés au tourisme.

établissements publics et privés pour aider les clients à acquérir de nouvelles des normes professionnelles nationales et des cours de formation offerts par des

ce secteur d'activité et le conserver; et

participants acquièrent les compétences nécessaires pour trouver du travail dans formation en cours d'emploi dans le domaine du tourisme afin que les chômeurs des activités de formation qui se partageront entre la salle de classe et la

«Le gouvernement fédéral a accordé une priorité élevée à la création d'emplois grâce à toute une gamme d'initiatives. C'est là un bon exemple de coopération entre les divers ministères et les dirigeants du milieu des affaires et des groupes communautaires pour favoriser l'acquisition de compétences et créer des emplois assurant une prospérité à long terme» a dit le ministre Axworthy.

La création d'emplois et la formation seront assurées par l'intermédiaire du vaste réseau des bureaux locaux de Développement des ressources humaines Canada, en coopération étroite avec Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, le Bureau fédéral de développement régional (Québec). Affaires indiennes et du Nord Canada et Industrie Canada sont aussi mis à contribution.

Le ministère du Patrimoine canadien, par l'intermédiaire de Parcs Canada, coordonnera la mise en oeuvre du programme de création d'emplois et de formation sur les sites patrimoniaux fédéraux, qui met l'accent sur le développement des compétences et la formation en cours d'emploi.

Développement des ressources humaines Canada assurera la formation dans le secteur du tourisme grâce aux programmes et aux services d'emploi. Les fonds seront investis dans la formation visant des domaines reliés au tourisme, en collaboration avec le Conseil canadien des ressources humaines du tourisme et les employeurs, les travailleurs et les organismes de formation du domaine du tourisme. Ce financement permettra d'offrir :

- des emplois et de la formation spécialisés dans le secteur du tourisme pour aider les jeunes Canadiens à faire la transition entre le monde de l'école et celui du travail;

communiqué

Date 20 juillet 1994
 Pour publication 94-68
 DIFFUSION IMMÉDIATE

Quelques 9 500 nouveaux emplois seront créés dans le secteur du tourisme

OTTAWA (ONTARIO) — Le ministre du Développement des ressources humaines et de la Diversification de l'économie de l'Ouest, M. Lloyd Axworthy, a annoncé aujourd'hui une initiative nationale de création d'emplois et de formation dans le secteur du tourisme qui créera quelque 9 500 emplois et assurera la formation et le perfectionnement professionnel de 33 500 personnes dans ce secteur au cours des trois années à venir. Étaient aussi présents M^{me} Carolyn Clark, coprésidente (entreprises) du Conseil canadien des ressources humaines du tourisme et M. Nick Worhaug, représentant le coprésident (main-d'œuvre) du Conseil.

Les fonds nécessaires à la création d'emplois ainsi qu'aux activités connexes de formation et de perfectionnement professionnel dans le secteur du tourisme proviendront de la stratégie globale de croissance de l'emploi du gouvernement. Cette initiative a été élaborée en consultation avec le secteur du tourisme et divers ministères fédéraux et constituera la base d'une stratégie nationale du tourisme. Cette stratégie, qui doit voir le jour cet automne, se fondera sur les recommandations de l'honorable Judd Buchanan, conseiller spécial pour le tourisme du Premier ministre.

Selon l'annonce faite aujourd'hui, la formation proposée sera destinée aux prestataires d'assurance-chômage, en particulier les jeunes, afin de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour trouver des emplois plus permanents dans le secteur du tourisme.

news release

Date

July 25, 1994

For release

IMMEDIATE

94-71



Stay-in-School is a community success story

OTTAWA-HULL -- The Stay-in-School initiative has become a community success story, making significant gains in expanding knowledge, action, collaboration and moral obligation among Canadians to find solutions to the disturbing high school dropout problem.

Those are the findings of an independent report, called Taking Stock: An Assessment of the National Stay-in-School Initiative, released today by the Secretary of State (Training and Youth) Ethel Blondin-Andrew.

The report was commissioned by the Department of Human Resources Development to determine the impact of the five-year federal initiative. The report offers 28 recommendations which provide a vision for the future of the Stay-in-School initiative, including increased involvement of parents, promoting business-education partnerships and focusing on lifelong learning and success-in-school.

The information was gathered by surveys, interviews and site visits to gain insights into the workings of exemplary Stay-in-School programs.

"In recent years, there has been a growing awareness among Canadians of the need for greater involvement in the learning process of our young people," said Ms. Blondin-Andrew. "Stay-in-School played a central role in spurring community action to help at-risk youth complete high school."

Some report highlights:

- 84% of students in 1992-93 programs stayed in school for the entire year.
- 100% satisfaction with the public awareness campaign.

.../2

- Students reported improvements in their self-confidence, work habits, life and academic skills and desire to finish school.
- Successful programs emphasized a caring approach, through such efforts as peer counselling, tutoring, mentoring and job shadowing.

Stay-in-School was developed as a national dropout prevention strategy composed of three components: public awareness, mobilization of stakeholders and programs and services. Due to end in March 1994, Stay-in-School was extended for 1994-95 with a budget of \$31.5 million as part of the new youth employment and learning strategy.

For information:

Frederick Renihan, Ph.D.
Principal Investigator
Renihan and Associates
(204) 727-9656

Helen Hackett
Director, Stay-in-School initiative
Youth Affairs
(819) 953-5006

Lynne Fleury
Project Manager, Youth
Communications
(819) 953-2503

HIGHLIGHTS OF
TAKING STOCK: AN ASSESSMENT OF THE NATIONAL
STAY-IN-SCHOOL INITIATIVE

- Partners in the initiative reported the program was extremely worthwhile and cost-effective.
- Success rates validate the worth of the project: 84 percent of students receiving interventions funded under SIS were reported to have remained in school in 1992-93, and almost half of the SIS coordinators stated that only 25 percent of those students would have continued without SIS.
- Recommendations for the future of Stay-in-School interventions include: parental, business and labour involvement are areas which must be nurtured; a new focus on lifelong learning should be adopted, and; a media campaign which reflects regional issues regarding SIS would be helpful.
- Fifty percent of school contacts reported that at least half of their students showed improved academic performance.
- Seventy percent of all contacts reported improved performance in life skills for those students involved in SIS programs. SIS students also indicated significant overall improvement in attitudes toward school and to learning in general.
- All respondents reported that the public awareness campaign had a dramatic and positive impact in raising awareness of the dropout issue. No group reported any negative aspects of the campaign.
- Stay-in-School interventions were seen to be meeting the needs of at-risk students. Students reported, as major benefits of SIS programs: improvement in self confidence, work habits, life skills, academic skills, and the desire to continue with and to succeed in school.

POINTS SAILLANTS DU

BILAN DU PROGRAMME FÉDÉRAL L'ÉCOLE AVANT TOUT

- Les partenaires de L'école avant tout (L'éat) ont affirmé que ce programme représentait une initiative très rentable. En effet, tout en nécessitant peu de fonds, cette dernière est extrêmement efficace.
- Le taux élevé de succès de l'initiative fait foi de son efficacité. En effet, en 1992-1993, 84 p. 100 des élèves ayant bénéficié d'interventions subventionnées par L'éat ont complété leur année d'études. De plus, près de la moitié des coordonnateurs ont affirmé que seulement 25 p. 100 de ces élèves auraient emprunté la même voie sans ces projets.
- Pour les futures interventions de L'école avant tout, on recommande d'encourager la participation des parents, des entreprises et de la main-d'oeuvre, de mettre l'accent sur l'acquisition continue du savoir et d'orienter la campagne publicitaire de manière à ce qu'elle reflète les préoccupations régionales.
- 50 p. 100 des coordonnateurs en milieu scolaire ont indiqué qu'au moins la moitié de leurs élèves avaient amélioré leur rendement scolaire.
- 70 p. 100 de l'ensemble des coordonnateurs ont affirmé que tous les jeunes engagés dans des programmes de L'éat avaient accru leur autonomie fonctionnelle. L'attitude de ces étudiants vis-à-vis l'école et les études en général a également beaucoup évolué.
- Tous les répondants ont signalé que la campagne de sensibilisation, en faisant prendre conscience aux gens des enjeux du décrochage scolaire, avait eu un impact notable et positif. Aucun groupe n'a mentionné d'aspects négatifs.
- On estime que les interventions de l'initiative ont répondu aux besoins des jeunes à risque. Les élèves ont mentionné que L'éat leur avait permis d'accroître leur confiance en soi et leur autonomie fonctionnelle ainsi que d'améliorer leur méthode de travail et leurs compétences scolaires. L'initiative leur a aussi donné le désir de poursuivre et réussir leurs études.

Voici quelques-uns des points saillants du *Bilan du programme national L'école avant tout* :

En 1992-1993, 84 % des élèves ayant participé aux programmes ont terminé leur année scolaire.

La campagne de sensibilisation publique a répondu à nos attentes à 100 %.

Les élèves nous disent qu'ils se sont améliorés aux plans de la confiance en soi, des habitudes de travail, des compétences scolaires et des aptitudes à la vie quotidienne, et qu'ils sont davantage résolus à terminer leurs études.

Les programmes qui ont donné les meilleurs résultats mettaient l'accent sur une approche bienveillante faisant appel aux moyens suivants :
counseling par des pairs, tutorat, encadrement et expérience en milieu de travail.

L'initiative L'école avant tout s'est voulue dès le début une stratégie nationale de prévention de l'abandon scolaire comportant trois composantes :
sensibilisation du public, mobilisation des intervenants ainsi que programmes et services. Cette initiative, qui devait prendre fin en mars 1994, a été prolongée d'un an. Dotée d'un budget de 31,5 millions de dollars, elle fait partie de la nouvelle Stratégie d'emploi et d'acquisition du savoir pour les jeunes.

-30-

Renseignements :

Frederick Renihan, Ph.D.
Chercheur principal
Renihan et associés
(204) 727-9656

Lynne Fleury
Gestionnaire de projets
Communications (Jeunesse)
(819) 953-2503

Helen Hackett
Directrice, L'école avant tout
Affaires de la jeunesse
(819) 953-5006

communiqué

Date Le 25 JUILLET 1994

Pour publication

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-71

L'école avant tout ou la réussite d'un projet communautaire

OTTAWA-HULL — L'initiative L'école avant tout connaît un véritable succès en tant que projet communautaire. Elle marque des points importants au chapitre de l'accroissement de la sensibilisation, de l'action et de l'obligation morale des Canadiens et des Canadiennes de collaborer à la recherche de solutions à l'égard du grave problème du décrochage scolaire au niveau secondaire.

C'est ce que conclut un rapport indépendant intitulé *Bilan du programme national L'école avant tout*, rendu public aujourd'hui par la secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse, M^{me} Ethel Blondin-Andrew.

Ce rapport a été commandé par Développement des ressources humaines Canada pour évaluer l'incidence de cette initiative fédérale mise en oeuvre sur une période de cinq ans. Il renferme 28 recommandations qui se veulent une vision de l'avenir de L'école avant tout et qui visent, entre autres, à accroître la participation des parents aux programmes, à promouvoir les partenariats entre le monde de l'éducation et le milieu des affaires et à concentrer les efforts sur l'éducation et la formation continues et la réussite scolaire.

Les données recueillies proviennent d'enquêtes, d'entrevues et de visites sur place effectuées pour accroître la compréhension du fonctionnement des programmes exemplaires de L'école avant tout.

«Ces dernières années, les Canadiennes et les Canadiens se sont montrés de plus en plus sensibles à la nécessité de participer au processus d'apprentissage des jeunes, déclare M^{me} Blondin-Andrew. L'initiative L'école avant tout a été l'élément moteur des interventions communautaires visant à aider les décrocheuses et les décrocheurs potentiels à terminer leurs études secondaires.»



News Release/Communiqué



July 28, 1994

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-74

Governments of Canada and Ontario combine efforts to help social assistance recipients enter workforce

TORONTO, ONTARIO -- The governments of Canada and Ontario have reached agreement on matching funding for jobLink Ontario, an innovative program designed to help social assistance recipients get back to work. On hand for the announcement and to outline the details were: Lloyd Axworthy, federal Human Resources Development Minister, Tony Silipo, Ontario Minister of Community and Social Services, and Sheila Copps, Deputy Prime Minister and Minister of the Environment.

Mr. Silipo announced jobLink Ontario on June 21st, committing \$25 million to the program for the fiscal year ending March 31, 1995. With today's announcement, Axworthy's department will match this amount with a contribution of \$25 million for the same period. It is also committed to providing support to jobLink Ontario in future years under the National Strategic Initiatives Program. Both governments are discussing additional funding for other initiatives during 1994-95, such as technology related to jobLink Ontario.

Starting in 10 to 12 communities this fiscal year, with locations to be announced shortly, jobLink Ontario will help social assistance recipients access a broad range of tailor-made supports and programs to help them enter today's job market and stay off social assistance. jobLink Ontario is modelled after jobsOntario *Training*, a successful program that has put 50,000 people back to work.

"Federal support will allow jobLink Ontario to serve more people in Ontario and to broaden the range of services," said Axworthy. "This agreement is about the shared commitment to renew and revitalize Canada's social security system. It reflects our hope to test new and innovative programs with the provinces and territories."

"I am encouraged that the federal government has agreed to be a partner in the funding of jobLink Ontario," said Mr. Silipo. "This is the first step toward both levels of government working together to help thousands of social assistance recipients develop the skills and resources they need to be able to support themselves and their families. With this announcement, the federal government is beginning to move toward Ontario receiving its full share of federal funding this year under the National Strategic Initiatives Program."

"Governments have come to realize that it is no longer a matter of helping people return to jobs they lost during the recession," said Copps. "The Canadian economy, as well as the economies throughout the world, are undergoing a fundamental restructuring."

Support for the Ontario initiative falls under the National Strategic Initiatives Program, a key element of social security reform. It provides governments with a unique mechanism to experiment with program designs that will support future policy development.

The federal government's portion of jobLink Ontario's funding falls within the framework set in the February 1994 federal budget. Today's announcement reflects the commitment of both governments to establishing priorities in spending so that they can better serve Canadians by making efficient use of tax dollars.

for information on jobLink Ontario, please see the attached backgrounder

Information:

Alec Jasen
Minister Axworthy's Office
(819) 994-2482

Maureen O'Hara
Minister Silipo's Office
(416) 325-5213

Judy Benson
jobLink Ontario
Ministry of Community
and Social Services
(416) 326-8259

Nancy Bennett
Ontario Regional Headquarters
Human Resources Development Canada
(416) 954-7908

Esther D'Amours
Strategic Initiatives
(613) 952-5767

BACKGROUNDER

jobLink Ontario

jobLink Ontario is an innovative program to help social assistance recipients get back to work. Working directly with social assistance recipients, jobLink Ontario will provide individuals with the range of tailor-made supports and programs to help them enter today's job market and stay off social assistance.

The Ministry of Community and Social Services (MCSS) initially developed jobLink Ontario. It has been expanded and broadened as a result of a partnership with Human Resources Development Canada (HRDC). It will be implemented by both governments through a cooperative effort. A total of \$50 million will be contributed by both levels of government on a 50-50 basis for the 1994-95 fiscal year. Both governments are discussing additional funding for other initiatives during 1994-95, such as technology related to jobLink Ontario.

jobLink Ontario will help create a new focus on employment for individuals on social assistance. Currently, people entering the municipally-operated General Welfare Assistance system work with staff to identify potential employment or training opportunities. This approach will be expanded to the Family Benefits system which largely serves single parents and people with disabilities.

Starting in 10-12 communities across the province during the fiscal year ending March 31, 1995, with locations to be announced shortly, jobLink will help people on social assistance prepare for and find jobs, and make existing training and job creation programs more accessible and effective. jobLink services include Resource Centres, referrals to education and training programs, employment supports, in-depth employment assessment and planning, monitoring the progress of clients, and pre-employment preparation programs.

Key Program Components of jobLink Ontario:

1. The establishment of jobLink Resource Centres to provide a "visible door" in communities for social assistance recipients to get information on employment, training and supports. They will better coordinate federal, provincial, municipal and community programs and services making them more accessible to people on social assistance

All Resource Centres will provide:

- help in developing a back-to-work plan for people who are job-ready or almost-job-ready;

- information on training and education opportunities and supports such as education or training allowances;
- information on self-employment and community project opportunities;
- self-help tools to help people make good career choices;
- resources to help people search for jobs;
- basic information on support services in the community such as child care; and
- staff assistance in using Resource Centre services.

HRDC will provide \$2.8 million for the development, installation and maintenance of HRDC's Labour Market Information (LMI) and Job Bulletin Board systems in Resource Centres. The federal funds will be applied to the costs associated with the development and installation of these systems, purchase of hardware, staff training and support.

2. The creation of a \$10 million Innovations component, funded equally by the federal and Ontario governments, to support innovative community-based projects that involve social assistance recipients in training and employment experiences that equip them for long-term jobs.

The intent is to help social assistance recipients achieve self-sufficiency through participation in locally-created training and employment opportunities. Funding will cover costs of project development and delivery and also special costs such as transportation for social assistance recipients participating in projects.

Funding is available to community organizations and agencies that develop innovative approaches to sustainable employment for social assistance recipients, and will be limited to projects that focus specifically on social assistance recipients. It will not duplicate funding available through other sources.

The fund will complement the Ontario government's emphasis on community economic development. It will do this by supporting a wide range of projects that focus on the inclusion of social assistance recipients in community-based activities.

3. The Ontario government will provide more than 4,000 new spaces, specifically for social assistance recipients, to the existing training offered by the Ontario Training and Adjustment Board (OTAB). The focus of the new spaces will be on training that helps social assistance recipients get jobs. Most of these new spaces, which will cost \$10 million, will be created in the initial implementation sites for jobLink Ontario.

The federal government will allocate \$10 million to enhance its training and work experience programs that assist social assistance recipients who are most in need of employment support. These people include women re-entering the labour market, immigrants, persons with disabilities and sole-support parents.

4. A new \$2 million pilot projects fund to assist Aboriginal people to achieve economic independence. These costs will be shared equally by the federal and Ontario governments. The fund will be managed jointly by Aboriginal organizations and the Ministry of Community and Social Services (MCSS). This is consistent with the federal government's commitment to address the particular needs of Aboriginal peoples and to provide Aboriginal groups the opportunity to consult their constituencies. MCSS currently funds about 100 community pilot projects on-reserve.
5. A \$2 million investment, shared equally by the federal and Ontario governments, in jobsOntario Training Community Enterprise which currently spends \$6.8 million. jobsOntario Training Community Enterprise projects help unemployed people create their own small businesses by providing training and assistance during the initial phases of the start-up.

In addition, jobLink Ontario will work with interested groups to identify and eliminate barriers to self-employment activities. This will involve changes to regulations and improved access to information and other supports.

Evaluation

\$1.5 million will be contributed by HRDC for Strategic Initiative monitoring, tracking and evaluation of program expenditures and outcomes. The approaches and methodologies will be jointly developed by the federal and Ontario governments.

BACKGROUNDER

STRATEGIC INITIATIVES

- In the January 18, 1994 Speech from the Throne, the government announced its intention to renew and revitalize Canada's social security system to create an environment that better rewards effort and offers incentives to work.
- The 1994 federal budget reaffirmed this commitment by providing \$800 million over fiscal years 1995-96 and 1996-97 so that "innovative approaches to training and getting people back to work" could be "tried in co-operation with the provinces and territories." Funding for activities in 1994-95 is from money reallocated within the budget of the Department of Human Resources Development.
- The Department of Human Resources Development was given federal responsibility to work with province and territories to identify these innovative approaches. The Strategic Initiatives Program, through which proposals could be funded, was approved by the federal Cabinet in May 1994.
- As of this date, the federal government has developed, in partnership with the provinces of Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, Nova Scotia, New Brunswick and Ontario, agreements for strategic initiatives that are consistent with the objectives of the Program.
- The Strategic Initiatives Program is a key element of the social reform process. It provides a unique mechanism for governments to take action in the high priority areas of employment, learning and education, income security and services to develop future policy directions. Priority proposals are jointly identified and developed in partnership with provinces and territories.
- Projects supported under the Strategic Initiatives Program will be funded on a 50-50 basis with the province or territory and projects will be in place for two, three or four years.
- Strategic Initiatives funds will primarily support federal-provincial/territorial initiatives. However, the federal government will retain some capacity to conduct other demonstration experiments as well as to support the participation of Aboriginal organizations in the social security reform process.
- Projects supported under the Strategic Initiatives Program will be designed and implemented in a timely manner and will ensure that a variety of key national issues are addressed.

- In support of new policy directions for change, and to test new ways to make our social programs more job-oriented and responsive to client needs, Strategic Initiatives will:
 - test innovative and cost-effective ways of reforming our social security programs;
 - experiment with imaginative ways of addressing areas such as employment, training, income support and services;
 - help people develop the skills they need to find, keep and create jobs;
 - better serve those Canadians unable to support themselves through employment and;
 - provide opportunities for program coherence and integration to reduce the jurisdictional and structural barriers between labour market / training/ education and social services.
- Projects supported under the Strategic Initiatives Program are determined on the basis of merit and key criteria such as:
 - relevance to the above-mentioned policy thrusts;
 - innovative or experimental potentials;
 - balance of project funds by region and program thrust to achieve fair distribution;
 - linkages to broader reform issues;
 - affordability;
 - integration of federal-provincial/territorial efforts and;
 - evaluation potential.
- Projects launched under the Strategic Initiatives Program will support key policy thrusts such as those which:
 - support youth making the school to work transition;
 - enable working age adults at risk of long term dependency to contribute to their maximum potential;
 - address the needs of children and families;
 - ensure individuals who experience barriers to employment such as persons with disabilities, Aboriginal peoples, women, members of visible minority groups and older displaced workers can achieve independence and full participation.

Les projets lancés dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques appuieront les éléments centraux suivants :

- aider les jeunes à intégrer le marché du travail après leurs études;
- aider les adultes qui sont en âge de travailler, mais qui risquent de connaître de longues périodes de dépendance, à mener une vie active;
- répondre aux besoins des enfants et des familles;
- assurer l'autonomie et la pleine participation des personnes qui doivent faire face à des obstacles à l'emploi, comme les personnes handicapées, les Autochtones, les femmes, les membres de minorités visibles et les travailleurs âgés déplacés.

Les projets choisis dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques seront conçus et mis en place dans des délais convenus et assureront de toucher à une variété de questions clés d'intérêt national.

Les initiatives stratégiques, alignées sur des orientations menant au changement et mettant à l'essai de nouvelles façons afin que nos programmes sociaux soient axés sur le travail et répondent aux besoins des clients, permettront :

- de mettre à l'essai des méthodes innovatrices, offrant un bon rapport coût-efficacité, pour réformer nos programmes de sécurité sociale; de mettre à l'essai des méthodes originales pour agir dans les domaines tels que l'emploi, la formation, le soutien du revenu et les services;
- d'aider les gens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver, conserver un emploi et créer des emplois;
- de mieux servir les Canadiens qui ne peuvent pas travailler pour subvenir à leurs besoins;
- de favoriser la cohérence et l'intégration des programmes pour réduire les obstacles liés aux différentes responsabilités et structures concernant le marché du travail, la formation, l'éducation et les services sociaux.

Les projets lancés dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques sont choisis en fonction de leur mérite et des critères clés suivants :

- pertinence au regard des orientations susmentionnées;
- potentiel d'innovation ou d'expérimentation;
- répartition équitable et équilibrée des fonds entre les régions et selon les orientations des programmes;
- liens avec la réforme sociale;
- coûts modérés;
- intégration des efforts conjoints fédéraux-provinciaux/ territoriaux;
- potentiel d'évaluation.

INITIATIVES STRATÉGIQUES

INFORMATION GÉNÉRALE

Dans le discours du Trône du 18 janvier 1994, le gouvernement a annoncé qu'il comptait renouveler et revitaliser le système canadien de sécurité sociale afin de créer un environnement qui incite davantage les gens à travailler et où l'effort est mieux reconnu.

Le gouvernement a réitéré cet engagement dans son budget de 1994, prévoyant un montant de 800 millions de dollars pour 1995-1996 et les 1997 en vue de mettre à l'essai, en collaboration avec les provinces et les territoires, des formules novatrices axées sur la formation et le retour au travail. En 1994-1995, les activités seront financées à même des fonds réaffectés à l'intérieur du budget du ministre du Développement des ressources humaines.

Au niveau fédéral, c'est le ministre du Développement des Ressources humaines qui a été chargé de collaborer avec les provinces et les territoires pour sélectionner ces nouvelles formules. Le Programme des initiatives stratégiques, approuvé par le Cabinet en mai 1994, permettra de financer les projets.

À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral a déjà mis au point, en partenariat avec les provinces de Terre-Neuve et Labrador, de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de l'Ontario, des ententes pour des initiatives stratégiques qui répondent aux objectifs du Programme.

Le Programme des initiatives stratégiques est un élément clé du processus de réforme sociale. Grâce à ce mécanisme unique, les gouvernements peuvent agir dans les domaines prioritaires de l'emploi, de l'éducation et de l'apprentissage, du soutien du revenu et des services afin d'élaborer les orientations futures. Les projets prioritaires sont établis et mis en oeuvre en collaboration avec les provinces et les territoires.

Les projets choisis dans le cadre du Programme des initiatives stratégiques seront financés à parts égales par le gouvernement fédéral et par la province ou le territoire visé, et dureront deux, trois ou quatre ans.

Les fonds prévus pour les initiatives stratégiques serviront principalement à appuyer des projets fédéraux-provinciaux ou fédéraux-territoriaux. Toutefois, le gouvernement fédéral retiendra certains fonds pour mener des projets pilotes ainsi que pour favoriser la participation des organisations autochtones au processus de réforme de la sécurité sociale.

3. La création, par le gouvernement de l'Ontario, de plus de 4 000 nouvelles places en formation, réservées aux bénéficiaires d'aide sociale, en plus de celles déjà prévues par le Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre (COFAM). Le but de ces nouvelles places sera de donner aux bénéficiaires d'aide sociale accès à une formation qui leur permettra de trouver du travail. La plupart de ces nouvelles places, qui coûteront 10 millions de dollars, seront créées dans les localités où sera initialement lancé objectifEmploi Ontario.

Le gouvernement fédéral affectera 10 millions de dollars à l'amélioration de ses programmes de formation et d'expérience de travail destinés aux bénéficiaires d'aide sociale ayant le plus besoin d'aide en matière d'emploi, notamment les fermes retournant sur le marché du travail, les immigrants, les personnes handicapées et les chefs de famille monoparentale.

4. Un nouveau fonds de 2 millions de dollars pour financer des projets pilotes visant à aider les Autochtones à accéder à l'autonomie économique. Les gouvernements fédéral et ontarien se partageront également les coûts. Le fonds sera géré par les organisations autochtones et le ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC). Cette mesure s'harmonise avec l'engagement du gouvernement fédéral de se pencher sur les besoins particuliers des Autochtones et de fournir aux divers groupes la possibilité de consulter leurs membres. Le MSSC finance actuellement quelque 100 projets pilotes communautaires dans des réserves.

5. Un investissement de 2 millions de dollars, qu'assumeront à part égale les gouvernements fédéral et ontarien, dans l'Entreprise communautaire de Boulton Ontario qui consacre déjà 6,8 millions de dollars à divers projets visant à permettre à des chômeurs de lancer leur propre petite entreprise en leur procurant de la formation et de l'aide pendant les étapes initiales de démarrage. En outre, objectifEmploi Ontario travaillera avec les groupes intéressés afin de cerner et de supprimer les obstacles au travail indépendant. Il faudra à cette fin modifier des règlements et améliorer l'accès à l'information et à d'autres mesures d'aide.

Evaluation

DRHC affectera 1,5 million de dollars à la surveillance, au suivi et à l'évaluation des dépenses et des résultats du programme. Les gouvernements fédéral et de l'Ontario élaboreront à cette fin les approches et méthodes nécessaires.

Chaque centre de ressources offrira :

- de l'aide à l'établissement d'un plan de retour au marché du travail aux personnes qui y sont prêtes ou presque prêtes;
- de l'information sur les possibilités d'éducation et de formation et un appui financier tel que des allocations d'études ou de formation;
- de l'information sur les possibilités de travail indépendant et de projets communautaires;
- des moyens pour aider les gens à faire des choix éclairés quant à leur carrière;
- des ressources pour aider les gens à chercher du travail;
- des renseignements de base sur les services de soutien offerts dans le milieu, tels que les services de garde;
- l'aide de préposés à l'utilisation des services des centres de ressources.

DRHC affectera 2,8 millions de dollars à l'installation et à l'entretien de système d'information sur le marché du travail et de tableaux d'affichage des offres d'emploi dans les centres de ressources. La contribution fédérale servira à assumer le coût de l'élaboration et de l'installation de ces systèmes, de l'achat de matériel, de la formation des préposés et du soutien.

2.

La création d'un Fonds d'innovations de 10 millions de dollars, financé à part égale par les gouvernements fédéral et ontarien, à l'appui de projets communautaires innovateurs qui procurent de la formation et de l'expérience de travail aux bénéficiaires d'aide sociale en vue de les préparer à accéder à des emplois durables.

L'objectif est d'aider des bénéficiaires d'aide sociale à atteindre l'autonomie en participant à des initiatives locales de formation et d'emploi. Le financement visera les coûts d'élaboration et d'exécution des projets ainsi que des coûts spéciaux tels que le transport des bénéficiaires participants.

Le financement sera offert aux organismes et groupes communautaires qui élaboreront des mesures innovatrices de création d'emplois durables à l'intention de bénéficiaires d'aide sociale et se limitera aux projets qui concernent précisément ces personnes. Il ne fera pas double emploi avec celui pouvant être obtenu d'autres sources.

Le Fonds renforcera les autres mesures prises par le gouvernement de l'Ontario en matière de développement économique communautaire. En effet, il appuiera une vaste gamme de projets qui visent à faire participer les bénéficiaires d'aide sociale aux activités communautaires.

NOTES DOCUMENTAIRES

objectifEmploi Ontario

objectifEmploi Ontario est un programme innovateur visant à aider les bénéficiaires d'aide sociale à réintégrer le marché du travail. S'adressant directement à ces derniers, objectifEmploi Ontario leur offrira un éventail de services et de programmes qui les aideront à accéder au marché du travail et à ne plus avoir à recourir à l'aide sociale.

objectifEmploi Ontario a initialement été conçu par le ministère des Services sociaux et communautaires (MSSC). Il a été étendu et élargi par suite d'un partenariat avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les deux paliers de gouvernement collaboreront à sa mise en oeuvre. Ceux-ci assumeront à part égale les 50 millions de dollars qui y seront consacrés au cours de l'exercice 1994-1995. Les deux gouvernements examineront la possibilité de financer d'autres initiatives en 1994-1995, comme celles touchant la technologie liée à objectifEmploi Ontario.

objectifEmploi Ontario aidera à orienter vers l'emploi les bénéficiaires d'aide sociale. Actuellement, les nouveaux clients des programmes d'aide sociale administrés par les municipalités ont affaire à des agents qui évaluent leurs possibilités d'emploi ou de formation. Ce service sera étendu aux bénéficiaires de prestations familiales, qui sont principalement des chefs de famille monoparentale et des personnes handicapées.

objectifEmploi Ontario, qui sera lancé au cours de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1995, dans quelque 10 à 12 localités réparties dans toute la province et dont la liste sera rendue publique sous peu, permettra d'aider des bénéficiaires d'aide sociale à se préparer au marché du travail et à se trouver un emploi, et rendra les programmes actuels de formation et de création d'emplois plus accessibles et plus efficaces. Au nombre des services offerts par objectifEmploi Ontario figurent les centres de ressources, l'orientation vers des programmes d'éducation et de formation, les mesures de soutien en matière d'emploi, l'évaluation en profondeur de l'employabilité et l'établissement d'une marche à suivre, le suivi des progrès des clients et les programmes de préparation à l'emploi.

Principaux éléments d'objectifEmploi Ontario :

1. La création de centres de ressources pour offrir, au sein des collectivités visées, un « guichet accessible » aux bénéficiaires d'aide sociale, afin que ceux-ci obtiennent des renseignements sur l'emploi, la formation et les services offerts.

La contribution du gouvernement fédéral au financement d'objectifEmploi Ontario se situe dans le cadre établi par le budget fédéral de février 1994. L'annonce d'aujourd'hui témoigne de l'engagement des deux gouvernements à établir des priorités en matière de dépenses afin de mieux servir les Canadiens par une utilisation judicieuse des deniers publics.

- 30 -

Pour plus d'information concernant objectifEmploi Ontario, voir les notes documentaires ci-jointes.

Renseignements :

Alec Jansen
Cabinet du ministre Axworthy
(819) 994-2482

Judy Benson
objectifEmploi Ontario
Ministère des Services sociaux
et communautaires de l'Ontario
(416) 952-5767

Nancy Bennett
Bureau régional de l'Ontario
Développement des ressources
humaines Canada
(416) 954-7908

Esther D'Amours
Initiatives stratégiques
(613) 952-5767

« Il est très encourageant pour nous que le gouvernement fédéral ait accepté de participer au financement d'objectif Emploi Ontario », a indiqué M. Sillipo. « Il s'agit d'une première initiative démontrant que les deux paliers de gouvernement entendent joindre leurs efforts afin d'aider des milliers de bénéficiaires d'aide sociale à acquérir les compétences et les ressources nécessaires pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Cette annonce du gouvernement fédéral constitue une première mesure visant à faire en sorte que l'Ontario reçoive cette année sa juste part des fonds fédéraux dans le cadre du Programme national des initiatives stratégiques. »

« Les gouvernements se sont rendu compte que notre défi, maintenant, ce n'est pas tant de retrouver les emplois perdus au cours de la récession », a pour sa part déclaré la ministre Copps, « mais qu'il s'agit surtout de concevoir des moyens pour faire face à la restructuring profonde que connaissent tant l'économie canadienne que l'économie mondiale dans son ensemble ».

Le soutien accordé à l'égard de l'initiative ontarienne s'inscrit dans le cadre du Programme national des initiatives stratégiques, élément clé de la réforme de la sécurité sociale. Ce dernier offre aux gouvernements un mécanisme unique permettant de mettre à l'essai de nouveaux types de programmes en vue de la mise au point d'une future politique de sécurité sociale.

M. Sillipo a annoncé la création d'objectifEmploi Ontario le 21 juin dernier en dotant ce programme d'un budget de 25 millions de dollars pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 1995. Selon l'entente rendue publique aujourd'hui, le ministre de M. Axworthy versera une contribution de contrepartie équivalente, soit 25 millions de dollars, pour la même période. Le gouvernement fédéral s'engage en outre à fournir pour les années à venir un appui à l'égard d'objectifEmploi Ontario, dans le cadre du Programme national des initiatives stratégiques. Les deux gouvernements examineront en outre la possibilité de financer d'autres initiatives en 1994-1995, comme celles touchant la technologie liée à objectifEmploi Ontario.

objectifEmploi Ontario, qui sera lancé dans 10 à 12 localités dont la liste sera rendue publique sous peu, permettra aux bénéficiaires de l'aide sociale de se prévaloir d'un large éventail de programmes et de services destinés à les aider à intégrer le marché du travail d'aujourd'hui et donc à se retirer du système de l'aide sociale. objectifEmploi Ontario s'inspire de boutOntario *Formation*, un programme qui a connu beaucoup de succès et grâce auquel 50 000 personnes ont pu trouver du travail.

« Le soutien fédéral permettra d'offrir le programme

objectifEmploi Ontario à un plus grand nombre d'Ontariens et d'Ontariennes et d'élargir l'éventail des services », a déclaré M. Axworthy. « Cette entente témoigne de notre volonté commune de renouveler et de revitaliser le système de sécurité sociale du Canada et de notre intérêt à faire l'essai de programmes nouveaux et innovateurs avec les provinces et les

territoires ».

News Release/Communiqué

jobLink-Ontario
objectifEmploi-Ontario



Human Resources
Développement des
ressources humaines Canada
Development Canada

Le 28 juillet 1994
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
94-74

Les gouvernements du Canada et de l'Ontario unissent leurs efforts pour aider les bénéficiaires de l'aide sociale à intégrer le marché du travail

TORONTO (ONTARIO) -- Les gouvernements du Canada et de l'Ontario ont conclu une entente de financement conjoint à l'égard d'objectifEmploi Ontario, un programme innovateur destiné à aider les bénéficiaires de l'aide sociale à réintégrer le marché du travail. Étaient présents pour faire cette annonce et expliquer les détails de l'entente M. Lloyd Axworthy, ministre fédéral du Développement des ressources humaines, M. Tony Silipo, ministre des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, et M^{me} Sheila Copps, Vice-Première ministre et ministre de l'Environnement.



news release

Date

For release



July 28, 1994

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-75

Minister Axworthy funds project to promote independence of persons with disabilities

TORONTO, ONTARIO -- During a tour of its facilities, the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, today presented a federal grant to Access Place Canada. Member of Parliament for Rosedale, Bill Graham, was also present for the presentation. Funding will support a joint pilot project entitled "Access Place — A Partnership in Evolution," to be undertaken by the Canadian Association of Independent Living (CAILC), Neil Square Foundation, Abilities and the Barrier Free Design Centre.

The purpose of this pilot partnership is to inform key corporate stakeholders of barriers which could be created by their products and services. Architects and designers will be encouraged to take into consideration the needs of persons with disabilities prior to designing new products.

.../2

"Federal support for this project reflects the government's commitment to enhance the quality of life for persons with disabilities through the elimination of barriers — both physical and attitudinal," said Axworthy.

"This initiative will allow for increased community participation of people with disabilities. It will also address the issue of employment barriers within the community," he added.

The project will also develop new partnerships with the Ontario government to address accessibility in the home, workplace and educational institutions. In addition, the project will seek to increase the visibility of Access Place Canada within the community, and develop employment training projects for persons with disabilities.

"Access Place is a unique barrier-free facility combining information, consultation, demonstration and training programs for persons with disabilities," noted Bill Graham. "This project builds upon its legacy of achievement in meeting the needs and fulfilling the potential of Canada's disability community."

Funding of \$100,000 for this initiative was provided for in the February 1994 federal budget and is therefore built into the existing fiscal framework.

- 3 -

This initiative is an example of how this government is prioritizing its spending so that it can better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

- 30 -

Information:
Alec Jasen
Office of the Minister
Human Resources Development Canada
(819) 994-2482

La présente initiative constitue un exemple de la manière dont le gouvernement fixe les priorités de ses dépenses, afin de mieux servir les Canadiens grâce à une utilisation efficace des fonds publics.

- 30 -

Renseignements :

Alec Jasen
Conseiller en communications
Bureau du Ministre
Développement des ressources humaines Canada
(819) 994-2482

Un financement de 100 000 \$ pour cette initiative est prévu dans le budget fédéral de février 1994 et fait donc partie intégrante du cadre financier actuel.

« Access Place Canada est un établissement d'accès facile, unique en son genre, qui combine de l'information, des consultations, des projets pilotes et des programmes de formation pour les personnes handicapées », a noté Bill Graham. Ce projet s'appuie sur sa tradition de perfection pour répondre aux besoins et pour réaliser le potentiel de la collectivité des personnes handicapées du Canada".

Ce projet créera aussi de nouveaux partenariats avec le gouvernement de l'Ontario pour faciliter les accès dans les maisons, sur les lieux de travail et dans les établissements d'enseignement. De plus, le projet cherchera à faire mieux connaître Access Place Canada au sein de la collectivité, et de mettre au point à l'intention des personnes handicapées des projets de formation en vue de l'emploi.

« Cette initiative permettra aux personnes handicapées de participer davantage à la vie de la collectivité. Elle s'attaquera aussi à la question des obstacles à l'emploi au sein de la collectivité », a-t-il ajouté.

« L'appui fédéral à ce projet reflète l'engagement du gouvernement d'améliorer la qualité de la vie des personnes handicapées par l'élimination des obstacles - tant les obstacles physiques que ceux des attitudes », a dit Axworthy.

communiqué

Date

Pour publication

Le 28 juillet 1994

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-75

Le ministre Axworthy finance un projet pour promouvoir l'autonomie
des personnes handicapées

TORONTO (ONTARIO) -- Au cours d'une visite des installations, l'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a remis aujourd'hui une subvention fédérale à Access Place Canada. Le député fédéral de Rosedale, Bill Graham était également présent. Ce financement appuiera un projet pilote conjoint intitulé « Access Place - A Partnership in Evolution », qui doit être mis en oeuvre par l'Association canadienne des centres de vie autonome (ACCV), la fondation Neil Squire, Abilités et le centre Barrier Free Design.

Le but de ce partenariat pilote est d'informer les principales sociétés concernées, relativement aux obstacles que pourraient créer leurs produits et services. Avant de concevoir de nouveaux produits, les architectes et les concepteurs seront encouragés à tenir compte des besoins des personnes handicapées.

news release

Date

For release

August 2, 1994

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-77

PAI
HR
N20

**Lloyd Axworthy announces loan limits for post-secondary students
to increase by 57 % August 1st**

OTTAWA -- The Government of Canada is proceeding with plans to reform the federal student assistance program by increasing limits for Canada student loans on August 1, 1994:

- the full-time weekly loan limit will rise from \$105 to \$165 (an increase of 57%);
- the ceiling on part-time loans will rise from \$2,500 to \$4,000.

"Loan limits have been increased to reflect the growth in education costs borne by students since they were frozen by the last government in 1984," said the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development. It is expected that over 280,000 students will receive Canada student loans next year.

.../2



The *Canada Student Financial Assistance Act* received Royal Assent on June 23, 1994. The Act delivers on a commitment made by the government in its Youth and Learning Strategy, announced in April 1994. "The new Act will improve access to post-secondary education for students and help ease the transition from school to work," said Axworthy. Moreover, "The reforms we are introducing to student assistance build on the commitment that we made in the Red Book to invest in Canadians and explore new approaches to providing learning opportunities."

Under the new Act, assistance to students will be enhanced and diversified. Over the next five years, students will benefit from loans and grants valued in excess of \$6 billion. This represents an increase of \$2.5 billion in comparison to the assistance available in the previous five years. More than 1.45 million students will have access to post-secondary education over the next five years, an increase of 200,000 as compared to the last five years.

The increased federal assistance will take the form of higher loan limits, interest subsidies, deferred grants for students with high debtloads and special opportunity grants for students with disabilities, high-need part-time students and women in certain doctoral studies. Special opportunity grants for students with disabilities will be phased in during the current year. These special opportunity grants and deferred grants will begin in 1995-96.

The measures provided for in the new Act will be phased in during the next year in cooperation with provinces and in consultation with student and education groups. The new Act also includes provision for new financing arrangements with lenders to provide all eligible full-time borrowers with loans and income-sensitive terms in repayment.

The *Canada Student Financial Assistance Act* will enable the government to enter into arrangements with provinces to streamline the financing and delivery of student assistance programs. It will also allow the government to explore new approaches to student aid through pilot projects to test out income-contingent repayment loans.

A provision which allows provinces and territories to opt out of the federal program and receive compensation to operate their own student loan schemes remains under the new Act. Students in these jurisdictions will also benefit from the measures as their governments will qualify for higher transfers.

Funding for the federal student assistance program was provided for in the February 1994 federal budget and is therefore built into the existing fiscal framework.

This initiative is an example of how this government is prioritizing its spending so that it can better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

Information:

Alec Jasen
Communications Advisor
Office of the Minister
Human Resources
Development Canada
(819) 994-2482

Mary F. Meloshe
Director General
Student Assistance/
Education Support Branch
Human Resources
Development Canada
(819) 994-2377

Le financement du programme d'aide financière aux étudiants était prévu dans le budget fédéral de février 1994 et est donc intégré dans l'actuel cadre financier.

La présente initiative constitue un exemple de la façon dont le gouvernement priorise ses dépenses de manière à mieux servir les Canadiens et Canadiennes en utilisant à bon escient les dollars fiscaux.

- 30 -

Renseignements :

Alec Jasen
Conseiller en communications
Cabinet du Ministre
Développement des ressources humaines Canada
(819) 994-2482

Mary F. Meloshe
Directrice générale
Direction générale de l'aide aux étudiants et de l'éducation
Développement des ressources humaines Canada
(819) 994-2377

Une disposition permettant aux provinces et aux territoires de se retirer du programme fédéral et de recevoir des paiements compensatoires en vue d'exploiter leur propre programme de prêts aux étudiants est encore incluse dans la Loi. Les étudiants de ces juridictions pourront également bénéficier des mesures prévues dans la loi dès que leurs gouvernements se verront octroyer des paiements compensatoires plus élevés.

En vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement pourra passer des accords avec les provinces afin de rationaliser le financement et l'exécution des programmes d'aide financière aux étudiants. La Loi lui permettra aussi d'explorer de nouvelles approches à l'aide financière aux étudiants grâce à des projets-pilotes sur les prêts remboursables en fonction du revenu.

Les mesures prévues dans la nouvelle loi seront mises en oeuvre graduellement pendant la prochaine année en coopération avec les provinces et en consultation avec les associations d'étudiants et les organismes voués à l'éducation. La nouvelle loi prévoit aussi de nouvelles modalités de financement avec les prêteurs dans le but d'offrir à tous les emprunteurs à temps plein qui y sont admissibles des prêts et des conditions de remboursement tenant compte du revenu.

Les subventions pour initiatives spéciales à l'intention des étudiants handicapés seront mises en oeuvre graduellement pendant la présente année scolaire, tandis que les autres subventions pour initiatives spéciales et les subventions à remboursement différé commenceront en 1995-1996.

La Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants a reçu la sanction royale le 23 juin dernier. La Loi concrétise un engagement pris par le gouvernement dans sa Stratégie d'emploi et d'acquisition du savoir pour les jeunes, qu'il a annoncée en avril 1994. «La nouvelle loi améliorera l'accès aux études postsecondaires et contribuera à faciliter la transition des études au travail», a ajouté M. Axworthy. De plus, «les réformes que nous apportons à l'aide financière aux étudiants reposent sur l'engagement pris dans le Livre rouge d'investir dans les Canadiens et les Canadiennes et d'explorer de nouvelles façons d'offrir des possibilités d'acquisition du savoir.»

En vertu de la nouvelle loi, l'aide financière aux étudiants dans le besoin sera améliorée et diversifiée. Au cours des cinq prochaines années, les étudiants recevront des prêts et des subventions évalués à plus de six milliards de dollars. Cela représente une augmentation de 2,5 milliards par rapport à l'aide offerte dans les cinq années précédentes. Plus de 1,45 million d'étudiants pourront mener des études postsecondaires dans les cinq prochaines années, soit une augmentation de 200 000 par rapport aux cinq dernières années.

L'aide financière fédérale accrue prendra la forme de limites de prêt augmentées, de bonifications d'intérêts, de subventions à remboursement différé pour les étudiants très endettés et de subventions pour initiatives spéciales destinées aux étudiants handicapés, aux étudiants à temps partiel dans le besoin et aux femmes menant des études de doctorat dans certaines disciplines.

communiqué

Date

Pour publication

Le 2 août 1994
 POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
 94-77

Lloyd Axworthy annonce une augmentation de 57 % des limites de prêt aux étudiants du postsecondaire dès le 1^{er} août

OTTAWA -- Le gouvernement du Canada met en oeuvre un projet de réforme du programme d'aide financière aux étudiants en augmentant les limites des prêts canadiens d'études le 1^{er} août prochain :

- la limite hebdomadaire de prêt d'études à temps plein augmentera de 105 à 165 \$ (une hausse de 57 %);
- le plafond des prêts d'études à temps partiel passera de 2 500 à 4 000 \$.

«Les limites de prêt sont augmentées afin de refléter la hausse des coûts relatifs aux études qu'assument les étudiants depuis qu'elles ont été plafonnées par le gouvernement précédent, en 1984», a déclaré l'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines. L'on s'attend à ce que plus de 280 000 étudiants reçoivent des prêts canadiens d'études l'an prochain.



news release

Date

August 8, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-79

26
J.P.V.

Canadian orchestra musicians receive funding to undertake job searches in the industry and for training in marketing



HAMILTON, ONTARIO -- Canadian orchestra musicians who need to travel for auditions and, ultimately, to seek jobs and re-locate for new employment will continue to receive financial assistance for 1994-95. The announcement was made today in Hamilton by Senator Royce Frith on behalf of Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada.

Senator Frith announced funding of \$190,000 under the Mobility Assistance Program which will be administered by the Association of Canadian Orchestras.

"I am pleased to see that this program has provided greater career opportunities for Canadian orchestra musicians. It has allowed them to travel to auditions throughout Canada and to take up residence when successful," Mr. Frith said.

In 1993-94, Canadian musicians won 91 per cent of all vacant posts in Canadian orchestras, compared to 50 to 60 per cent only 10 years ago.

.../2

Before the Mobility Assistance Program, U.S. musicians outnumbered Canadian musicians at orchestra auditions because of geographical proximity. Musicians from New York, for example, found it far less costly to travel to auditions in Toronto and Montreal than musicians from Manitoba or further west. The same applied for orchestras in Western or Atlantic Canada.

Today's announcement reinforces the federal government's overall commitment to protect Canadian cultural industries.

Senator Frith also announced funding for a project, named the Income Managers Program, designed to train individuals in the field of fund-raising and marketing for not-for-profit performing arts or museums.

The training project, managed by The Association of Canadian Orchestras, will see eight talented individuals placed in two five-month internships with specially selected mentors.

About 40 individuals will participate in a series of four classroom workshops on fund-raising, marketing and other topics related to the not-for-profit performing arts. Total funding of \$174,578 has been approved for 1994-95.

"I am confident that the arts community will see a substantial return on this training investment. With better expertise in fund-raising and marketing, the not-for-profit performing arts will generate greater job opportunities for performers and others in the industry," Mr. Frith added.

Funding for these two projects was provided under the existing fiscal framework announced in the February 1994 federal budget.

This reflects the federal government's commitment to establish spending priorities to better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

For information:

Alec Jasen
Minister's office
(819) 994-2482

André-Robert St-Georges
Management Services
Human Resources Development Canada
(819) 953-1922

«Je suis convaincu que la formation offerte sera très rentable pour la communauté artistique. Des compétences accrues dans le domaine des campagnes de financement et du marketing contribueront à la création de nouveaux emplois pour les artistes ainsi que pour tous ceux et celles qui oeuvrent dans le secteur des arts d'interprétation», d'ajouter M. Frith.

Le financement relatif à ces deux projets est prévu dans le cadre financier actuel, lequel était annoncé dans le budget fédéral de février 1994.

Ces initiatives reflètent la détermination du gouvernement fédéral à utiliser efficacement les fonds publics, notamment en établissant des priorités en matière de dépenses, en vue de mieux servir les Canadiennes et les Canadiens.

- 30 -

Pour renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du ministre
(819) 994-2482

André-Robert St-Georges
Services de gestion
Développement des ressources humaines Canada
(819) 953-1922

Avant la mise en oeuvre du Programme d'aide à la mobilité, les musiciens américains excédaient en nombre ceux du Canada aux auditions, en raison de leur proximité géographique des principaux orchestres. Par exemple, il était beaucoup moins coûteux pour un musicien de New York d'aller auditionner à Toronto et à Montréal que pour un musicien du Manitoba ou d'une autre ville encore plus à l'ouest. Il en était de même pour les orchestres de l'Ouest ou de la région atlantique désireux d'embaucher des musiciens.

L'annonce faite aujourd'hui vient renforcer la stratégie du gouvernement fédéral visant à protéger les industries culturelles canadiennes.

Le sénateur Frith a également annoncé l'affectation de fonds à un projet intitulé «Income Managers Program» et conçu pour former des spécialistes des campagnes de financement et du marketing en faveur de musées ou d'organismes sans but lucratif oeuvrant dans les arts d'interprétation.

Ce projet de formation, également administré par l'Association des orchestres canadiens, permettra à huit personnes talentueuses de suivre deux stages de formation d'une durée de cinq mois chacun auprès de mentors choisis.

Quelque 40 autres personnes participeront à une série de quatre ateliers consacrés à la gestion des campagnes de financement, au marketing et à d'autres sujets d'intérêt pour les organismes sans but lucratif oeuvrant dans le domaine des arts d'interprétation. Le financement global a été approuvé et s'établit à 174 578 \$ pour 1994-1995.

communiqué

Date
Le 8 août 1994
Pour publication
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
94-79

Les musiciens d'orchestre canadiens obtiennent des fonds pour chercher du travail dans leur domaine et pour la formation en marketing

HAMILTON (ONTARIO) -- Les musiciens d'orchestre canadiens qui doivent se déplacer pour auditionner et se réinstaller lorsqu'ils décrochent un emploi continueront à recevoir une aide financière en 1994-1995. L'annonce en a été faite aujourd'hui à Hamilton par le sénateur Royce Firth au nom de Lloyd Axworthy, ministre de Développement des ressources humaines Canada.

Le sénateur Firth a précisé que la contribution fédérale, au montant de 190 000 \$, était faite dans le cadre du Programme d'aide à la mobilité et sera administrée par l'Association des orchestres canadiens.

«Je suis ravi de voir que ce programme a élargi considérablement les possibilités de carrière des musiciens d'orchestre canadiens. Grâce aux fonds mis à leur disposition, ils ont pu voyager dans l'ensemble du pays pour passer des auditions et se réinstaller lorsque, par bonheur, celles-ci ont débouché sur un engagement», a ajouté le sénateur.

En 1993-1994, les musiciens canadiens ont obtenu 91 p. 100 de tous les postes vacants dans les orchestres canadiens, alors qu'ils n'en obtenaient que de 50 à 60 p. 100, il y a à peine dix ans.

news release

Date

August 11, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-80

AI
HR
N26

**448 university graduates to gain work experience,
learn job skills in innovative job creation program**



TORONTO, ONTARIO -- A national job creation program, On-Site/À La Source, matching young people with employers to tackle environment and energy problems was announced today by Human Resources Development Canada and the Canadian Manufacturers' Association.

"Unemployed university graduates can bring new knowledge to industry. They only need the chance to demonstrate their ability. On-Site/À La Source will give hundreds that opportunity while they acquire job skills," said Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada.

The Canadian Manufacturers' Association is sponsoring the program that will create 448 jobs nation-wide for graduates in science, engineering, environmental studies and business disciplines. Energy Pathways Inc., an Ottawa firm, has developed On-Site/À La Source in 10 years of regional trials. During that time, 60 per cent of the workers participating in the trials found jobs within months of their On-Site/À La Source experience. At the same time, the program helped employers introduce recycling, curb hazardous waste, save energy and improve worker safety.

.../2

"On Site/À La Source is a win-win program. Both employers and employees benefit," said Stephen Van Houten, President of the 2,500-member Canadian Manufacturers' Association and sponsor of the program in three provinces last year.

Firms and organizations that hire On-Site/À La Source workers will pay administrative and technical support costs. Human Resources Development Canada will pay workers' salaries.

Participants must either be collecting unemployment insurance benefits or be eligible to collect them. They will receive benefits at an enhanced rate of \$429 per week during the 26-week placements. The total government contribution is estimated at \$5 million.

The federal government funding is provided under the existing fiscal framework announced in the February 1994 federal budget. This framework reflects the federal government's commitment to establish spending priorities to better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

For information:

Stephen Van Houten
President
Canadian Manufacturers' Association
(416) 798-8000 ext. 258

Carol Evoy
Senior Operations Consultant
Employment Group
Human Resources Development Canada
(819) 953-7565

Bill Armstrong
President
Energy Pathways Inc.
(613) 235-7976

BACKGROUNDER

On-Site/À La Source

On-Site/À La Source gives well-educated, unemployed Canadians the work experience they need to get jobs in the private and public sectors. Individuals who have a degree or diploma in science, engineering or environmental studies are matched with firms, organizations and municipalities to work on environmental, energy-saving, worker safety and quality management projects. Graduates who have qualifications in business administration or marketing and knowledge of environmental issues are also eligible for some positions.

Energy Pathways, Inc., an Ottawa firm, started the program on a small scale a decade ago. Since then, approximately 2,000 unemployed, professional young people have taken part. Of those, 20 per cent found permanent jobs with their On-Site/À La Source employer. Another 40 per cent found work with other employers within months.

The new national program is sponsored by the Canadian Manufacturers' Association and administered by Energy Pathways Inc. Participating employers pay administrative and technical support costs.

Salary costs are paid by the federal government. To qualify, a candidate must be collecting, or eligible to collect, Unemployment Insurance (UI) benefits. While in the program, they continue to receive UI benefits at an enhanced rate of \$429 a week.

On-Site/À La Source workers are placed with employers for 26-week terms. During that time, they can do a variety of tasks: perform air and water emissions tests, review environmental regulations, improve handling of solid and hazardous waste, monitor energy use and devise ways to save energy, improve occupational health and safety and help firms meet new international quality standards. On-Site/À La Source offers seminars and technical support to help them do their jobs.

This year's On-Site/À La Source program will offer 448 placements throughout the country. Last year a CMA-sponsored project in Quebec, Ontario, and New Brunswick gave 213 participants valuable on-the-job experience.

The federal government department of Human Resources Development Canada is providing \$5 million in funding for the program in the 1994\1995 fiscal year. The funding is being granted under the Unemployment Insurance Developmental Uses initiative.

Unemployment Insurance Developmental Uses

Unemployment Insurance Developmental Uses helps unemployed Canadians adjust to the rapid restructuring of the labour market. Through Developmental Uses programs, unemployed workers are able to acquire new skills and upgrade old ones, improve their job search skills and increase their chances for employment.

Some need help upgrading basic requirements of education or literacy. Others are skilled and need only to acquire on-the-job skills to find work within a relatively short period of time.

To respond to these needs, the Unemployment Insurance program over time has broadened its scope. Several labour market adjustment and re-employment assistance options are now available to claimants.

Les Utilisations productives (UP) de l'Assurance-chômage aident les chômeuses et les chômeurs canadiens à s'adapter à la rapide restructuration du marché du travail. Grâce aux UP, ceux-ci peuvent acquérir de nouvelles compétences et se perfectionner, améliorer leurs aptitudes à la recherche d'emploi et, du même coup, accroître leurs perspectives d'emploi.

Certains ont besoin d'aide pour améliorer une formation de base insuffisante, comme leur capacité de lecture et d'écriture. D'autres sont déjà qualifiés et doivent tout simplement acquérir une formation en milieu de travail qui leur donnera assez rapidement accès à un emploi.

Au fil du temps, le champ d'action de l'Assurance-chômage a été élargi pour répondre aux besoins des chômeuses et des chômeurs canadiens. Il existe maintenant plusieurs mesures d'aide à l'adaptation et au réemploi des prestataires d'assurance-chômage.

Utilisations productives de l'Assurance-chômage

Le ministère fédéral du Développement des ressources humaines verse une contribution de 5 millions de dollars au programme pour l'exercice 1994-1995. Ces fonds sont fournis dans le cadre des Utilisations productives de l'Assurance-chômage.

Cette année, le programme dispose de 448 places dans l'ensemble du pays. L'année dernière, des projets parrainés par l'AMC au Québec, en Ontario et au Nouveau-Brunswick ont permis à 213 participants d'acquérir ainsi une expérience valable en milieu de travail.

FICHE DOCUMENTAIRE

Programme A la source/On-Site

Le programme A la source/On-Site offre aux Canadiennes et aux Canadiens instruits, mais sans emploi, l'occasion d'acquérir l'expérience professionnelle dont ils ont besoin pour obtenir un emploi dans les secteurs public et privé. Des personnes détenant un grade ou un diplôme en sciences, en génie ou en études de l'environnement sont jumelées avec des entreprises, organisations et municipalités afin de travailler à des projets touchant la protection de l'environnement, l'économie d'énergie, la sécurité des travailleurs et la gestion de la qualité. Les diplômés qui possèdent des qualifications en administration des affaires ou en marketing doublées d'une connaissance des enjeux environnementaux sont également admissibles à certains postes.

Energy Pathways Inc., une société d'Ottawa, a lancé le programme sur une petite échelle il y a dix ans. Depuis lors, environ 2 000 jeunes professionnels sans emploi ont pris part au programme. De ce nombre, 20 p. 100 ont trouvé un emploi permanent auprès de l'employeur auquel ils avaient été jumelés. Dans les mois qui ont suivi leur participation au programme, 40 p. 100 de la tranche restante ont trouvé un emploi chez d'autres employeurs.

Ce nouveau programme national est parrainé par l'Association des manufacturiers canadiens (AMC) et administré par Energy Pathways Inc. Les entreprises participantes assument les frais d'administration et de soutien technique.

Les frais salariaux sont payés par le gouvernement fédéral. Afin de pouvoir participer au programme, les candidats doivent toucher des prestations d'assurance-chômage ou y être admissibles. Pendant qu'ils suivent le programme, ils continuent à recevoir leurs prestations, mais à un taux relevé, soit un montant de 429 \$ par semaine.

Les participants au programme A la source/On-Site sont placés chez des employeurs pendant 26 semaines. Au cours de cette période, ils peuvent être appelés à accomplir diverses tâches : effectuer des essais sur les émissions dans l'atmosphère et dans l'eau, examiner la réglementation en matière d'environnement, améliorer la manutention des déchets solides et dangereux, contrôler la consommation d'énergie, trouver des moyens d'économiser l'énergie, d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et d'aider les entreprises à satisfaire aux nouvelles normes de qualité internationales. Le programme A la source/On-Site offre des séminaires et du soutien technique afin d'aider les participants dans leur tâche.

Le financement fédéral est prévu dans le cadre financier actuel établi par le budget fédéral annoncé en février 1994. Ce cadre reflète l'engagement du gouvernement à utiliser efficacement les fonds publics en établissant des priorités en matière de dépenses, afin de mieux servir la population canadienne.

- 30 -

Renseignements:

Gaston Charland

Vice-président

Association des manufacturiers du Québec

(une division de l'Association des manufacturiers canadiens)

(514) 866-7774

Vivianne Côté

Consultante

Energy pathways Inc.

(613) 235-7976

Carol Evoy

Conseillère principale, Opérations

Emploi

Développement des ressources humaines Canada

(819) 953-7565

société d'Ottawa, que l'on doit d'avoir mis au point le programme À la source/On-Site, au fil de dix années d'essais dans diverses régions. Au cours de cette période, 60 p. 100 des participantes et des participants ont trouvé de l'emploi dans les quelques mois qui ont suivi leur expérience. Parallèlement, le programme a aidé les employeurs à introduire le recyclage dans leur entreprise, à réduire le déversement de déchets dangereux, à économiser l'énergie et à améliorer la sécurité des travailleuses et des travailleurs.

Le programme À la source/On-Site est profitable pour tout le monde, tant pour les employés que pour les employeurs, d'après Stephen Van Houten, président de l'Association des manufacturiers canadiens, qui a parrainé le programme dans trois provinces l'année dernière.

Les entreprises et les organisations qui embauchent des participants au programme À la source/On-Site paieront les frais d'administration et de soutien technique connexes, tandis que Développement des ressources humaines Canada paiera les salaires.

Les participants doivent soit toucher des prestations d'assurance-chômage, soit y être admissibles. Ils toucheront des prestations à un taux relevé, soit 429 \$ par semaine au cours d'un placement de 26 semaines. La contribution globale du gouvernement est de l'ordre de 5 millions de dollars.

communiqué

Date Le 11 août 1994
Pour publication
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
94-80

Un programme novateur de création d'emplois permettra à 448 diplômés d'université d'acquérir une expérience de travail et des compétences professionnelles

TORONTO (ONTARIO) -- Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et l'Association des manufacturiers canadiens (AMC) ont annoncé aujourd'hui la mise en oeuvre, à l'échelle nationale, d'un programme conjoint de création d'emplois, le programme A la source/On-Site, qui consistera à jumeler étudiants et entreprises afin de s'attaquer à des problèmes relatifs à l'environnement et à l'énergie.

«Les diplômés d'université sans emploi peuvent apporter de nouvelles connaissances à l'industrie. Tout ce qu'ils veulent, c'est la chance de montrer ce qu'ils savent faire. Le programme A la source/On-Site offrira cette possibilité à des centaines d'entre eux, tout en leur permettant d'acquérir de précieuses compétences professionnelles», a déclaré Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines.

L'Association des manufacturiers canadiens parraine le programme qui créera 448 emplois à l'échelle du pays pour les diplômés des disciplines suivantes : sciences, génie, gestion et études de l'environnement. C'est à Energy Pathways Inc., une



news release

Date

September 16, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-89

CAI
HR
- N26



Nova Scotia and Federal Government Sign MOU for TAGS

GLACE BAY -- Lloyd Axworthy, federal Human Resources Development Minister and Jim Barkhouse, Nova Scotia Minister of Fisheries, today signed a Memorandum of Understanding to assist individuals and communities affected by the decline in the groundfishery.

The agreement will ensure coordination of the activities of both levels of government under **The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS)** providing for a cooperative approach to help those individuals in Nova Scotia out of work because of the groundfish crisis.

"I am very pleased about this agreement as it demonstrates this government's commitment towards a cooperative approach with its partners. It stands as an example of what can be accomplished when the federal government and the provinces harmonize their efforts", Mr. Axworthy said.

Minister Barkhouse said: "The MOU establishes a formal federal-provincial steering committee to oversee the coordination of activities through a joint planning process. I believe that is a very positive step for Nova Scotians."

The Atlantic Groundfish Strategy was announced last April 19th by Minister Axworthy and the Honourable Brian Tobin, Minister of Fisheries and Oceans.

TAGS is a five-year, \$1.9 billion strategy of labour adjustment programs and income support for the fishers and plant workers out of work due to the groundfish crisis. Some 35,000 Canadians throughout Atlantic Canada and Quebec will benefit from this strategy; some 6,000 people alone here in Nova Scotia.

- 30 -

Information:

Alec Jasen
Minister Axworthy's Office
(819) 994-2482

Bill Boyle
Human Resources Development Canada
(902) 426-8306

Dianne Kenny
Minister Barkhouse's Office
(902) 424-0308

La Stratégie du fond de l'Atlantique a été annoncée le 19 avril dernier par le ministre Axworthy et son collègue le ministre des Pêches et des Océans, l'honorable Brian Tobin.

LSPA est une initiative de 1,9 milliards de dollars, s'étendant sur cinq ans, destinée à fournir des programmes de soutien du revenu et d'adaptation de la main-d'œuvre aux pêcheurs et aux travailleurs d'usine touchés par la crise du poisson de fond. Environ 35 000 Canadiens et Canadiennes de l'Atlantique et du Québec pourront bénéficier de cette initiative. Parmi ces derniers, quelque 6 000 personnes se trouvent ici en Nouvelle-Écosse.

- 30 -

Renseignements :

Alec Jasen

Bureau du ministre Axworthy
(819) 994-2482

Bill Boyle

Développement des ressources humaines Canada
(902) 426-8306

Dianne Kenny

Bureau du ministre Barkhouse
(902) 424-0308

Pour sa part, le ministre Barkhouse a mentionné que : « Le Protocole d'entente permet la création d'un Comité directeur fédéral-provincial chargé du processus de planification et de la coordination des activités. Je suis d'avis que cette mesure est un pas dans la bonne direction pour les citoyens de la Nouvelle-Écosse. »

« Je suis heureux de signer cette entente qui symbolise l'engagement qu'a pris le gouvernement fédéral de travailler en collaboration avec ses partenaires. Cette entente montre les résultats qui peuvent être obtenus lorsque les gouvernements fédéral et provinciaux unissent leurs efforts », a déclaré le ministre Axworthy.

L'entente permettra aux deux paliers de gouvernement de coordonner leurs activités dans le cadre de **La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA)**, afin de venir en aide aux Néo-Écossais qui ont perdu leur emploi en raison de la crise du poisson de fond.

par le déclin de la pêche du poisson de fond.

GLACE BAY -- Le ministre canadien du Développement des ressources humaines, Lloyd Axworthy, et le ministre des Pêches de la Nouvelle-Écosse, Jim Barkhouse, ont signé aujourd'hui un Protocole d'entente sur l'aide qui sera apportée aux personnes touchées

viennent de signer un Protocole d'entente au sujet de LSPA

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et le gouvernement fédéral

94-89

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Le 16 septembre 1994

Pour publication

Date

communiqué

news release

Date

September 22, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-93

CAI
HR
-N26

Youth to gain skills in Electrical and Electronics Sector under Youth Internship Program

NORTH YORK, ONTARIO -- Young people across Canada will gain the necessary skills to help them pursue careers in the electrical and electronics industries, as a result of a new demonstration project under the federal government's Youth Internship Program.

The initiative was announced today by Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, together with Glen Pattison, Labour Co-chair, and Hal Dickout, Business Co-chair of the Sectoral Skills Council of the Electrical and Electronics Industry. Also on hand were Veronica Lacey, Director of Education for the North York Board of Education, and Hans van der Slagt, Vice-President, Administration, Niagara College of Applied Arts and Technology.

The demonstration project will take place in seven locations in five provinces -- Alberta, Manitoba, New Brunswick, Quebec and Ontario. Each project will involve 20 students, for a total of 140 participants.



.../2

This Youth Internship demonstration project involves the development of an electrical/electronic curriculum that will begin at the high school level and be completed at the college level. High school graduates of the program will be able to proceed directly into a college technician/technologist diploma program, or enter the sector's workforce with generic skills. These skills will be sufficient to allow the worker to function productively while pursuing the diploma as a part-time student. A counselling program will also be tailored to the curriculum.

The Electrical/Electronics Sectoral Skills Council, in partnership with the North York Board of Education and Niagara College of Applied Arts and Technology will lead the management and co-ordination of the program.

"We as a society, have to reach out and create some innovative ways to help our young people make that transition from school to meaningful employment," said Minister Axworthy. "Once this project is completed, any school in Canada will be able to deliver it. This will help forge that important link between the classroom and practical experience."

"This school-to-work project represents a strategic alliance among employers, government, and education systems to make the curriculum more relevant, to reduce dropouts, and to ensure that the school system is contributing to Canada's international competitiveness," said Veronica Lacey, Director of Education for the North York School Board.

The project's total budget is \$2.4 million over three years. HRDC is providing \$1.2 million, with the remaining \$1.2 coming from industry, school and college partners.

The electrical and electronics sector is the fourth to announce initiatives under the Youth Internship Program. These projects involve a total of approximately 1,000 youth, with many other young people benefiting from the curriculums once they are developed. In addition, the first school-based demonstration project was announced last week in New Brunswick, involving 500 students. Total federal funding for these activities is \$9.6 million. Projects at the community-based level are planned for the near future.

The federal government's funding share of this initiative falls within the framework set out in the February 1994 budget. This project underlines the federal government's commitment to setting spending priorities to make the most effective use of taxpayers' money.

For information:

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

W. Beevor
National Project Co-ordinator
(416) 395-8200

André Loranger
Labour Market Services
HRDC
(819) 994-6344

BACKGROUND

Internship Opportunities in the Electrical/Electronics Manufacturing Industry

The Sectoral Skills Council in the Electrical/Electronics Manufacturing Industry is working with community colleges and school boards to increase employment opportunities for high school and community college graduates.

The project will bring employers and labour from Canada's electrical/electronics industry together with schools and colleges to create a new skills-based curriculum. This curriculum, which will then be available to all schools, will help prepare students for work or further education, as well as enhance on-the-job training opportunities for workers. A counselling program will also be tailored to the curriculum.

The demonstration project will take place in seven sites located in five provinces -- Alberta, Manitoba, New Brunswick, Quebec and Ontario. Each project will involve 20 students, for a total of 140 participants.

Key areas of study will include: mathematics, mechanical operations, instrumentation, machining, electrical/electronics, pipe and valve systems, welding and fabrication, english and technical writing, computer development, and communication and problem solving.

The project will provide:

- a school curriculum that can be used across Canada by interested schools;
- a counselling program tailored to the curriculum;
- a student and cost-tracking process that could be used by any school that adopts the curriculum;
- new partnership models that could be applied to the school-to-work transition in other industry sectors;
- a customized student tracking system that will provide data on project results, such as long-term employment, wage and income levels;
- opportunities to keep youth in school, who might otherwise drop out; and
- greater industry satisfaction with school and college graduates in manufacturing technology.

North York sites selected for developing and test piloting the curriculum include Northview Heights Secondary School, Seneca College, and local North York companies representing the electrical/electronics industry. Other sites across Canada will be announced in the near future. The secretariat for the national project will be located at the North York Board of Education.

A 14-member national steering committee with representatives from business, industry, education and labour, as well as local co-ordinating committees in each provincial location will be established. Membership on these committees will include students.

Evaluation of the project will be undertaken by an independent outside evaluation team.

Youth Internship

The key to success in today's economy lies in the skills of our workforce, yet Canada has no systematic way of bringing young people into the working world. While Canada has the highest proportion of its population with post-secondary education among OECD countries, there are insufficient linkages between school and work for young Canadians. About 60 per cent of Canadians enter the workforce from high school with no additional structured education or training.

Through the Youth Internship projects, the federal government is acting to implement new entry-level training programs based on partnerships between the private sector, educational institutions and governments. The internship approach will be used to develop work-based training opportunities for young Canadians in new and emerging sectors where few entry-level training programs currently exist.

The Youth Internship Projects will:

- establish structured pathways to help young Canadians make the school-to-work transition; and
- establish training programs that focus on growth industries that arise from emerging technologies or global trade opportunities.

Sectoral Initiatives

Labour, management and governments share a common purpose in investing in workers' skills. The Sectoral Initiatives bring sector partners together to confront the key human resource issues faced by their industry.

These sectoral initiatives engage employers, workers, governments and the educational institutions in analyzing industry human resource needs; determining future skills needs; and establishing a human resource plan which includes training strategies for existing workers.

Sectoral Initiatives are intended to act as the catalyst which is stimulating private industry to take the lead role in addressing human resource challenges on a sector-by-sector basis. Over time, each participating industry is expected to fully fund their training programs.

Sectoral Initiatives are a strategic investment by the federal government to bring together employers and workers to identify skill requirements and standards applicable to their own industry sector. These targeted partnerships lead to increased effectiveness in the areas of human resources planning and worker training.

New and updated skills are critical to the global competitiveness of industry. Resulting skills development initiatives help workers grow into new and better jobs, facilitate career development and ensure that industries have the skills they need to meet competitive opportunities. The establishment of carefully researched skills standards helps both industry and workers take advantage of the ever-increasing mobility occurring in the labour market.

There are four essential steps:

- Workers and management first identify their skills requirements through in-depth analysis of where the industry is headed, the technology of the future and the skills of the current labour force and the gaps expected. They also identify priority occupations requiring standards.
- In implementing their strategies, these partnership teams develop occupational skills standards to direct their training efforts.
- Sectoral councils are created so employers and workers have a permanent forum through which to manage the implementation of their human resource development and training strategies, and through which to monitor and adjust occupational standards.
- Government will provide selective seed funding as needed to help industry begin the process of upgrading its workforce. Over a period of five years, each sector's or industry's training programs are expected to become self-funding.

- Le gouvernement assure des fonds de démarrage de façon sélective, afin d'aider le secteur privé à entreprendre le perfectionnement de sa main-d'oeuvre. Au terme d'une période de cinq ans, on croit que les programmes de formation de chaque secteur ou industrie devraient devenir financièrement autonomes.
- Des conseils sectoriels sont créés afin que les employeurs et les travailleurs disposent d'une tribune permanente au moyen de laquelle ils pourront gérer la mise en oeuvre de leurs stratégies de formation et de perfectionnement des ressources humaines, ainsi que suivre l'application des normes professionnelles et les modifier, au besoin.
- En vue de mettre en oeuvre leurs stratégies, les partenaires élaborent des normes professionnelles qui servent à canaliser leurs efforts au chapitre de la formation.

Initiatives sectorielles

Les syndicats, les entreprises et les gouvernements ont un but commun en investissant dans les compétences de la main-d'œuvre. Les initiatives sectorielles amènent les partenaires d'un même secteur à se regrouper pour faire face aux principaux problèmes de l'industrie en matière de ressources humaines.

Ces initiatives sectorielles réunissent employeurs, travailleurs, gouvernements et établissements de formation pour qu'il puissent, ensemble, analyser les besoins liés aux ressources humaines, déterminer les compétences qui seront requises dans l'avenir et établir un plan de ressources humaines prévoyant des stratégies de formation pour les travailleurs et les travailleurs déjà en place.

Les initiatives sectorielles sont destinées à servir de catalyseur pour inciter le secteur privé à prendre les devants dans la résolution des problèmes de ressources humaines sur une base sectorielle. Avec le temps, on s'attend à ce que chaque secteur participant finance entièrement ses programmes de formation.

Les initiatives sectorielles représentent un investissement stratégique que fait le gouvernement fédéral pour amener les employeurs et les travailleurs à déterminer ensemble les compétences requises et les normes applicables dans leur propre secteur. Ces partenariats ciblés ont pour effet de rendre la planification et la formation des ressources humaines plus efficace.

Le renouvellement et l'actualisation des compétences constituent des facteurs essentiels à la compétitivité mondiale de l'industrie. Les initiatives de perfectionnement des compétences permettent aux travailleurs et aux travailleuses d'avoir accès à des emplois nouveaux et plus intéressants, facilitent le perfectionnement professionnel et garantissent aux industries les ressources dont elles ont besoin pour soutenir la concurrence. De même, l'établissement de normes professionnelles bien documentées aide à la fois l'industrie et la main-d'œuvre à profiter de la mobilité sans cesse croissante que l'on constate sur le marché du travail.

Quatre étapes sont essentielles à la bonne marche du processus :

- Les travailleurs et les entreprises commencent par déterminer les compétences dont ils ont besoin en analysant avec soin l'orientation que prend leur secteur, la technologie future qui y sera utilisée ainsi que les compétences et les lacunes probables de la main-d'œuvre actuelle. Ils déterminent également dans quelles professions il est prioritaire d'établir des normes.

A North York, l'école secondaire Northview Heights, le collège Seneca et des entreprises locales de l'industrie des produits électroniques et électroniques participeront à l'élaboration et la mise à l'essai du programme d'études. Les autres établissements qui collaboreront au projet seront annoncés dans un avenir prochain. Le secrétariat du projet national sera situé au Conseil scolaire de North York.

Un comité directeur national composé de 14 membres, notamment des représentants du monde des affaires, de l'industrie, du monde de l'enseignement et des syndicats, sera mis sur pied. De plus, un comité local de coordination sera constitué dans chaque ville qui participe au projet. Des élèves siègeront à ces comités.

L'évaluation du projet sera confiée à une équipe indépendante de l'extérieur.

Jeunes stagiaires

Pour obtenir de bons résultats sur le plan économique, il faut désormais pouvoir compter sur une main-d'œuvre compétente, et le Canada n'a toujours pas mis en place un système permettant de faciliter l'insertion des jeunes dans le marché du travail. C'est au sein de la population canadienne que l'on retrouve la plus forte proportion de diplômés du postsecondaire parmi tous les pays membres de l'OCCDE, mais les liens de transition entre l'école et le travail ne sont pas suffisants pour les jeunes Canadiens et Canadiennes. Environ 60 p. 100 des Canadiens et des Canadiennes arrivent sur le marché du travail sans plus d'éducation ou de formation structurée que leurs études secondaires.

À l'aide des projets pour jeunes stagiaires, le gouvernement fédéral travaille à mettre en oeuvre de nouveaux modèles de formation pour débutants fondés sur des partenariats entre le secteur privé, les établissements d'enseignement et les gouvernements. Les stages permettront d'offrir aux jeunes l'occasion d'obtenir une formation professionnelle dans des secteurs nouveaux où il existe actuellement peu de programmes de formation pour débutants.

Les projets destinés aux jeunes stagiaires serviront à :

- établir des cheminements structurés pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes Canadiens et Canadiennes;
- instaurer des programmes de formation axés sur les industries qui connaissent une expansion grâce aux technologies nouvelles ou aux possibilités d'échanges mondiaux.

NOTE DOCUMENTAIRE

Stages dans l'industrie des produits électroniques

Le Conseil sectoriel de formation professionnelle de l'industrie canadienne de fabrication d'équipement électrique et électronique collabore avec les collèges communautaires et les conseils scolaires en vue d'accroître les possibilités d'emploi des diplômés des écoles secondaires et des collèges communautaires.

Dans le cadre du projet, des employeurs et des syndicats des industries canadiennes des produits électriques et électroniques collaboreront avec des écoles et des collèges à la création d'un nouveau programme d'études axé sur les compétences professionnelles. Ce programme d'études, qui sera offert à toutes les écoles, préparera les élèves à s'insérer dans le marché du travail ou à poursuivre leurs études, et améliorera les possibilités de formation en cours d'emploi des travailleurs. De plus, un programme d'orientation sera adapté au programme d'études.

Le projet de démonstration sera réalisé à sept endroits dans cinq provinces -- l'Alberta, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, le Québec et l'Ontario. Vingt élèves y participeront à chaque endroit, soit 140 participants au total.

Les matières clés du programme d'études seront notamment : les mathématiques, la mécanique, l'instrumentation, l'usinage, l'électrotechnique/électronique, la tuyauterie et les soudages, la soudure et la fabrication, l'anglais et la rédaction technique, l'informatique, les communications et la résolution de problèmes.

Les fruits du projet seront nombreux :

- un programme d'études que pourront utiliser toutes les écoles canadiennes qui le veulent;
- un programme d'orientation adapté au programme d'études;
- un processus de suivi des élèves et de repérage des coûts que pourrait utiliser toute école qui adopte le programme d'études;
- de nouveaux modèles de partenariat qui pourraient être utilisés pour favoriser l'insertion professionnelle dans d'autres secteurs;
- un système adapté de suivi des élèves qui fournira des données sur les résultats du projet, tels que l'emploi de longue durée et les salaires;
- des moyens d'inciter les jeunes à ne pas abandonner leurs études; et
- des diplômés d'école secondaire et de collège communautaire en techniques manufacturières qui répondent davantage aux exigences de l'industrie.

Le budget total du projet, échelonné sur trois ans, est de 2,4 millions de dollars. Développement des ressources humaines Canada y contribue 1,2 million de dollars, alors que l'industrie, les écoles et les collèges y versent également 1,2 million.

Le secteur des produits électroniques et électroniques est le quatrième à entreprendre des initiatives dans le cadre du Programme des jeunes stagiaires. Dans l'ensemble, environ 1 000 jeunes participent à ces projets, et beaucoup d'autres profiteront des programmes d'études une fois qu'ils seront mis au point. De plus, on a annoncé la semaine dernière le premier projet de démonstration en milieu scolaire, lancé au Nouveau-Brunswick et auquel participent 500 élèves. Le gouvernement fédéral consacre, au total, 9,6 millions de dollars à ces activités. Des projets communautaires sont prévus dans un avenir prochain.

La participation financière du gouvernement fédéral à cette initiative respecte les paramètres établis dans le budget du mois de février 1994. Ce projet souligne la détermination du gouvernement fédéral à cibler ses dépenses de manière à tirer le maximum des deniers publics.

Renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du ministre du Développement des ressources humaines
(819) 994-2482

W. Beavor
Coordonnateur national du projet
(416) 395-8200

André Lorange
Services au marché du travail
DRHC
(819) 994-6344

Lancé dans le cadre du Programme des jeunes stagiaires, le projet de démonstration prévoit la création d'un programme d'études en électrotechnique/électronique qui commencera au niveau secondaire et se terminera au niveau collégial. Les diplômés du programme au niveau secondaire pourront accéder directement au programme d'études de niveau collégial menant au diplôme de technicien/technologue ou, équipés de compétences de base, ils pourront s'insérer dans l'industrie. Les compétences acquises au niveau secondaire seront suffisantes pour permettre au travailleur d'être productif tout en poursuivant ses études à temps partiel en vue d'obtenir son diplôme. De plus, un programme d'orientation sera adapté au programme d'études.

La gestion et la coordination du programme incomberont d'abord au Conseil sectoriel de formation professionnelle de l'industrie canadienne de fabrication d'équipement électrique et électronique, en collaboration avec le Conseil scolaire de North York et le Niagara College of Applied Arts and Technology.

«Notre société doit tendre la main aux jeunes et trouver de nouveaux moyens de les aider à s'insérer dans le marché du travail et à y occuper des emplois valorisants», a déclaré M. Axworthy. «Ce projet permettra à toutes les écoles canadiennes de remplir ce devoir. Il aidera à faire le lien entre la salle de classe et l'expérience pratique, et sera ainsi un chaînon important.»

«Ce projet d'insertion professionnelle constitue une alliance stratégique nouée entre le patronat, le gouvernement et le système scolaire pour rendre le programme d'études plus pertinent, pour lutter contre le décrochage et pour veiller à ce que le système scolaire contribue à améliorer la position concurrentielle internationale du Canada», a affirmé Veronica Lacey, directrice de l'éducation au Conseil scolaire de North York.

communiqué

Date

Pour publication

le 22 septembre 1994
DIFFUSION IMMÉDIATE
94-93

Des jeunes auront l'occasion d'acquérir des compétences professionnelles dans le secteur des produits électroniques et électroniques dans le cadre du Programme des jeunes stagiaires

NORTH YORK (ONTARIO) -- Grâce à un nouveau projet de démonstration lancé dans le cadre du Programme des jeunes stagiaires, des jeunes de toutes les régions du Canada vont acquérir les compétences dont ils ont besoin pour faire carrière dans les industries des produits électroniques et électroniques.

L'initiative a été annoncée aujourd'hui par Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, et par les coprésidents du Conseil sectoriel de formation professionnelle de l'industrie canadienne de fabrication d'équipement électrique et électronique, Glen Pattison (syndicats) et Hal Dickout (patronat). Ils étaient accompagnés de Veronica Lacey, directrice de l'éducation au Conseil scolaire de North York, et de Hans van der Slagt, vice-président chargé de l'administration au Niagara College of Applied Arts and Technology.

Le projet de démonstration sera réalisé à sept endroits dans cinq provinces -- l'Alberta, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, le Québec et l'Ontario. Vingt élèves y participeront à chaque endroit, soit 140 participants au total.



news release

Date

September 21, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-95

CAI
HR
-N26



Human resource study for design sector announced by Prime Minister

TORONTO, ONTARIO -- A major human resource study was launched today in Toronto to assist the Canadian design sector in assessing competitive challenges and developing Canada's design capability.

The study, announced Wednesday by the Prime Minister at the Design Exchange on behalf of Human Resources Development Canada Minister Lloyd Axworthy, is to lead to a human resource development strategy. This strategy is to develop partnerships among the design sector, education institutions and both levels of government, ensuring that the sector is supported by a highly skilled, flexible workforce and an effective education and training system.

"We must ensure that Canadians can take advantage of jobs in the design sector. We need to know what the competitive opportunities are for the design industry and we need to make sure Canadians have the skills they need to succeed. We have to show that Canadians can compete with the best in the world", Prime Minister Jean Chrétien said at the grand opening of the renovated Design Exchange in Toronto.

.../2

Design of the built environment, product design and communications design are all high value-added, knowledge intensive activities, employing highly skilled people. The innovative adoption and use of design will help give Canada a competitive edge in the international marketplace. A healthy design sector would have considerable potential to export design services and to enhance exports of goods designed and produced in Canada, generating both direct and indirect economic impact on employment growth and wealth creation.

"Human capital has become an increasingly critical aspect of international competitiveness - good design depends on good people. A healthy design sector will provide exciting, high skilled knowledge intensive jobs for youth entering the labour market," Mr. Axworthy said.

The study will explore the relationships with other sectors in the economy in assessing the demand structure facing the design sector. In addition, it will look at the implications of changes in the business and technological environment on five design disciplines: product design, communications design, architecture, landscape architecture and interior design.

The National Design Alliance (NDA), an alliance of regional design promotion organizations and national design professional associations, requested that HRDC undertake this extensive first-time study of the sector.

Price Waterhouse Management Consultants have been contracted to conduct the \$450,000 study.

The long-term strategy emerging from the study will be the basis for collaborative follow-up action by industry, governments and educational institutions to address critical human resource issues.

Funding for the design sector study is outlined in the existing fiscal framework as announced in the February 1994 federal budget. This reflects the federal government's commitment to establish spending priorities so it can better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

For information:

Judith Moses
Director General, Partnerships and Sectoral Relations
Human Resources Development Canada
(613) 957-4700

Peter Heywood
Design Exchange/Group for Design in Business
(416) 971-8080

Helen Stavridou
Institut de Design Montréal
(514) 596-2436

Roy Willworth
The Royal Architectural Institute of Canada
(902) 429-6860

Les services des Conseillers en administration Price Waterhouse ont été retenus pour la réalisation de cette étude dont le coût s'élèvera à 450 000 \$.

La stratégie à long terme qui découlera de l'étude servira de fondement aux mesures de suivi et de collaboration que prendront le secteur, les gouvernements et les établissements d'enseignement pour régler les problèmes délicats liés aux ressources humaines.

L'aide financière pour cette étude du secteur du design a été fournie dans le contexte du cadre financier établi dans le budget fédéral du mois de février 1994. Cette initiative témoigne de la détermination du gouvernement fédéral à établir ses priorités de dépenses de manière à mieux servir les Canadiens et Canadiennes en faisant une utilisation efficace de leurs impôts.

- 30 -

Renseignements :

Judith Moses
Directrice générale, Partenariats et Relations sectorielles
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-4700

Peter Heywood
Design Exchange/Group for Design in Business
(416) 971-8080

Helén Stavridou
Institut de Design de Montréal
(514) 596-2436

Roy Willmorth
L'Institut royal d'architecture du Canada
(902) 429-6860

Le design du milieu bâti, celui des produits et celui des communications sont toutes des activités à forte valeur ajoutée et à base de connaissances, qui doivent compter sur les services de travailleurs hautement qualifiés. L'adoption et l'utilisation innovatrices du design procurera au Canada un avantage concurrentiel sur le marché mondial. Un secteur du design vigoureux serait très en mesure d'exporter des services de conception et d'améliorer les exportations de biens conçus et produits au Canada. Par conséquent, le secteur pourrait avoir des répercussions économiques directes et indirectes sur la croissance de l'emploi et sur la richesse.

M. Axworthy a fait remarquer que : « Le capital humain est devenu, de plus en plus, un élément essentiel de la compétitivité mondiale. Et d'ailleurs, le design de bonne qualité est tributaire de la qualité des travailleurs de ce secteur d'activité. Un secteur du design vigoureux procurera des emplois très stimulants et de haute spécialisation qui exigeront une forte concentration de savoir aux jeunes qui arrivent sur le marché du travail.»

L'étude servira à examiner les liens de ce secteur avec d'autres secteurs de l'économie en évaluant la structure de la demande de services du secteur du design. Elle servira également à examiner les répercussions de l'évolution du milieu des affaires et de la technologie sur cinq disciplines du secteur du design : la conception des produits, la conception des communications, l'architecture, l'aménagement paysager et le design d'intérieur.

Une alliance d'organisations régionales de promotion de la conception et d'associations nationales de spécialistes de la conception, l'Alliance Nationale du Design, a demandé que DRHC mette en train cette grande étude du secteur, qui sera réalisée pour la première fois.

communiqué

Date

Pour publication

Le 21 septembre 1994
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
94-95

Annonce par le Premier ministre de la mise en train d'une Étude des ressources humaines dans le secteur du design

TORONTO (ONTARIO) -- Une grande étude des ressources humaines a été mise en train aujourd'hui à Toronto. Elle permettra d'aider le secteur canadien du design à évaluer les défis qui se posent sur le plan de la compétitivité et à exploiter ses capacités de rendement.

L'étude dont la réalisation a été annoncée mercredi par le Premier ministre, au nom du ministre du Développement des ressources humaines, M. Lloyd Axworthy, vise à jeter les bases d'une stratégie de mise en valeur des ressources humaines. Ainsi, elle permettra la création de partenariats entre les intervenants du secteur du design, les établissements d'enseignement et les deux paliers de gouvernement. L'étude vise également à garantir que le secteur peut s'appuyer sur une main-d'œuvre souple et hautement qualifiée et sur un système d'éducation et de formation efficace.

«Nous devons faire en sorte que les Canadiens puissent profiter des emplois dans le secteur du design. Nous devons déceler quels sont les avantages concurrentiels de l'industrie du design et faire en sorte que les Canadiens et Canadiennes possèdent les compétences voulues pour réussir. Il faut montrer au reste du monde que nous sommes concurrentiels», a déclaré le Premier ministre Jean Chrétien au cours de la cérémonie d'ouverture des installations renouvelées du Design Exchange à Toronto.

news release

Date

For release

CAI
HR
- N26

September 23, 1994

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-94

Unemployed graduates in Science or Technology get opportunity to gain work experience in Health Sciences



WINNIPEG, MANITOBA -- Up to 26 out-of-work science and technology graduates will be able to acquire valuable experience, skills and knowledge at medical research laboratories at the University of Manitoba.

The 40-week pilot project was announced today by Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada.

Participants will spend 90 per cent of their time gaining technical skills and general knowledge about research in the laboratory. They will also contribute to research as directed by the scientist in charge, and learn more about laboratory safety, biostatistics and computing, health research design, and molecular and cell biology.

"This provides an excellent chance for graduates to build on their existing knowledge base acquired at university or community college," Minister Axworthy said. "Health Sciences is one of the fastest growing sectors in the labour market. My hope is that this pilot project will provide a bridge -- allowing graduates to enter this field while exposing research laboratories to new talent and energy," he added.

.../2

Dr. Henry Friesen, president of the Medical Research Council of Canada agreed.

"The Jobs Initiative provides a wonderful opportunity for those facing unemployment, to work in state of the art laboratories alongside some of Canada's best medical scientists," said Dr. Friesen. "In the quest for new knowledge they will generate new ideas which are the wellspring of innovations that are so essential to Canada's economic growth."

Graduates will also take one or two day courses on group laboratory practices as they relate to pharmaceutical manufacturing.

"This initiative will give individuals the opportunity to acquire the additional competence required to work in the important and growing area of health research," said Dr. Allan Ronald, Associate Dean of Research of the University of Manitoba Faculty of Medicine.

An advisory committee consisting of a representative from the Medical Research Council, the University, Human Resources Development Canada, the Pharmaceutical industry in Manitoba, and the Health Industry Development Initiatives of the Province of Manitoba will oversee the program.

The Medical Research Council of Canada's Jobs Initiative Program received federal funding of \$575,000.

Funding for this project was provided under the existing fiscal framework announced in the February 1994 federal budget. This reflects the federal government's commitment to establish spending priorities to better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

For information:

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

Denis St. Jean
Medical Research Council of Canada
(613) 954-1812

Sandra Sobko
University of Manitoba
(204) 474-8551

Sharon Philp
Canada Employment Centre
Winnipeg South
(204) 983-3418

BACKGROUNDER

Jobs Initiative Program Pilot Project

The Jobs Initiative is designed to provide an opportunity for University or Community College graduates in Science and Technology to have on-site experience in the laboratories of health research scientists. This experience will help them maintain existing skills and develop additional ones, which will improve their chances of being employed in the growing health science sector.

The pilot project began this month with 26 participants who are not currently employed in this field. Participants must be eligible to receive Unemployment Insurance benefits for the 40 week duration of the program. They will be screened for suitability by both Human Resources Development Canada and the University of Manitoba. A parallel process has identified the health research training sites, most of which receive support from the Medical Research Council of Canada. Participants will be able to identify the sites that interest them prior to placement.

Graduates enrolling in the program will spend about 90% of their time in laboratories under the supervision of a research scientist. They will improve or develop technical skills, learn more about the research and assist with laboratory activities. All participants will take part in seminars, symposia and other training opportunities. Some training will be designed to develop common expertise in areas such as lab safety, biostatistical and computing skills and technology commercialization. Courses will also be offered on group laboratory practices as they relate to pharmaceutical manufacturing.

It is anticipated that at least three-quarters of participants will find regular full-time jobs in this field as a result of this program. The presence of skilled participants is expected to enable supervising researchers to complete more projects, and compete for additional health research funding more effectively.

The program has been developed by the Medical Research Council of Canada in cooperation with the University of Manitoba. It is funded by Human Resources Development Canada. All three will participate on an advisory committee that will oversee this program, along with representatives of the pharmaceutical industry in Manitoba and the Health Industries Development Initiatives of the provincial government.

Evaluation of this pilot project is a priority. The Medical Research Council will participate in the design of the evaluation. Regular surveys will assess improvements in the ability of participants to be employed in occupations related to their university or college educations. They will also monitor contributions of the participants to the work of their laboratories.

This pilot project is being funded through \$575,000 from the Job Creation component of the Community Development Program. These UI funds are used to support job creation projects that enable UI claimants to maintain their skills.

Le programme a été établi par le Conseil de recherches médicales du Canada avec le concours de l'Université du Manitoba. Il est financé par Développement des ressources humaines Canada. Ces trois intervenants auront des représentants au sein d'un comité consultatif chargé de la supervision du programme, dont feront également partie des représentants de l'industrie pharmaceutique du Manitoba et du Projet de développement économique du secteur de la santé du gouvernement provincial.

L'évaluation de ce projet pilote est une priorité. Le Conseil de recherches médicales participera à l'élaboration du processus d'évaluation. On vérifiera par des enquêtes régulières les améliorations apportées à la capacité des participants de se trouver un emploi dans des domaines d'activité reliés à l'éducation qu'ils ont reçue à l'université ou au collège. Ces enquêtes permettront aussi de mesurer la contribution des participants aux travaux effectués dans les laboratoires où ils seront affectés.

Les 575 000 \$ consacrés au financement de ce projet pilote proviennent de la composante Projets de création d'emplois du programme Développement des collectivités. Ces fonds de l'assurance-chômage sont utilisés dans le but d'aider au financement de projets de création d'emplois qui permettent à des prestataires d'assurance-chômage de conserver leurs compétences.

FICHE DOCUMENTAIRE

Projet pilote dans le cadre du Programme des initiatives d'emploi

Le Programme des initiatives d'emploi vise à donner aux diplômés en sciences ou en technologie des universités ou collèges communautaires la chance d'acquérir une expérience de travail pratique dans les laboratoires de chercheurs scientifiques oeuvrant dans le domaine de la santé. Cette expérience les aidera à maintenir les compétences qu'ils ont déjà et à en acquérir de nouvelles, ce qui améliorera leurs chances de se trouver un emploi dans le secteur des sciences de la santé, actuellement en expansion.

Le projet pilote a débuté ce mois-ci et regroupe 26 participants qui n'occupent pas actuellement un emploi dans ce domaine. Les participants doivent être admissibles à des prestations d'assurance-chômage pendant la durée entière du programme, soit 40 semaines. Ils seront sélectionnés par Développement des ressources humaines Canada et l'Université du Manitoba suivant des critères établis en fonction des objectifs du programme. La détermination des établissements où sera offerte cette formation en recherche sur la santé, et dont la plupart bénéficieront d'une aide financière du Conseil de recherches médicales du Canada, s'est faite dans le cadre d'un processus parallèle. Les participants pourront préalablement indiquer les établissements qui les intéressent.

Les diplômés qui s'inscriront au programme consacreront environ 90 % de leur temps à des travaux en laboratoire menés sous la supervision d'un chercheur scientifique. Ils vont ainsi améliorer ou élargir leurs compétences techniques, étendre leurs connaissances en matière de recherche et aider à l'exécution de travaux de laboratoire. Ils participeront tous à des séminaires, à des symposiums et à d'autres activités de formation. Certaines activités de formation seront conçues de façon à leur inculquer des connaissances communes dans des domaines comme la sécurité en laboratoire, la biostatistique et le traitement informatique de données ainsi que la commercialisation de technologies. Ils pourront aussi suivre des cours sur les pratiques de laboratoire de groupe liées à la fabrication de produits pharmaceutiques.

On s'attend à ce que les trois quarts au moins des participants se trouvent un emploi régulier à plein temps dans le secteur au terme de leur stage. La présence de participants qualifiés devrait permettre aux chercheurs ayant des responsabilités de supervision de mener un plus grand nombre de projets à terme et de rivaliser plus efficacement pour l'obtention de subventions de recherche dans le domaine de la santé.

Un comité consultatif formé de représentants du Conseil de recherches médicales du Canada, de l'Université, de Développement des ressources humaines Canada, de l'industrie pharmaceutique manitobaine et du Projet de développement économique du secteur de la santé du gouvernement manitobain assurera la supervision du Programme.

Le Programme des initiatives d'emploi du Conseil de recherches médicales du Canada bénéficiera d'une aide financière fédérale de 575 000 \$.

Cette aide a été fournie dans le contexte du cadre financier annoncé dans le budget fédéral de février 1994. Cette initiative témoigne de la détermination du gouvernement fédéral à établir ses priorités de dépenses de manière à mieux servir les Canadiens et Canadiennes en faisant une utilisation efficace de leurs impôts.

- 30 -

Renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du Ministre
(819) 994-2482

Denis St-Jean
Conseil de recherches médicales du Canada
(613) 954-1812

Sandra Sobko
Université du Manitoba
(204) 474-8551

Sharon Philp
Centre d'emploi du Canada
Winnipeg-Sud
(204) 983-3418

«Cela donne une excellente chance à ces diplômés d'accroître le bagage de connaissances qu'ils ont acquis à l'université ou au collège communautaire, a dit le Ministre Axworthy. Le secteur des sciences de la santé est un de ceux dont la croissance est le plus rapide sur le marché du travail. J'espère que ce projet pilote créera un genre de pont qui permettra aux diplômés de se trouver de l'emploi dans ce secteur et aux laboratoires de recherche, de bénéficier d'un nouvel apport de talent et d'énergie.»

Le D^r Henry Friesen, président du Conseil de recherches médicales du Canada était d'accord avec le Ministre.

«Le Programme des initiatives d'emploi, a-t-il dit, constitue une magnifique occasion pour ceux qui sont menacés de chômage de travailler dans des laboratoires à la fine pointe du progrès aux côtés de certains des meilleurs chercheurs médicaux du Canada. Ils participeront à la quête de nouvelles connaissances en générant de nouvelles idées, et ces nouvelles idées sont à la base des innovations dont dépend tellement la croissance économique du Canada.»

Les diplômés suivront également des cours d'une durée d'un ou deux jours sur les pratiques de laboratoire liées à la fabrication de produits pharmaceutiques.

«Cette initiative donnera à des jeunes gens la possibilité d'acquérir les compétences supplémentaires dont ils ont besoin pour travailler dans le secteur important et en expansion de la recherche sur la santé», a dit le D^r Allan Ronald, doyen associé de la recherche à la Faculté de médecine de l'Université du Manitoba.

communiqué

Date

Pour publication

Le 23 septembre 1994
 POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
 94-94

Des chômeurs diplômés en sciences ou en technologie se voient offrir la possibilité d'acquérir une expérience de travail dans le secteur des sciences de la santé

WINNIPEG (MANITOBA) -- Un nombre maximal de 26 diplômés en sciences ou en technologie présentement en chômage se verront offrir la possibilité d'acquérir une expérience, des compétences et des connaissances forts précieuses en travaillant aux laboratoires de recherche médicale de l'Université du Manitoba.

Cette possibilité leur sera offerte dans le cadre d'un projet pilote d'une durée de 40 semaines dont l'annonce a été faite aujourd'hui par Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines.

Les participants passeront 90 % de leur temps à acquérir des compétences techniques et des connaissances générales liées à la recherche en laboratoire. Ils contribueront également à l'exécution de travaux de recherche dirigés par un scientifique et ils élargiront leurs connaissances dans des domaines comme la sécurité en laboratoire, la biostatistique et le traitement informatique de données, la conception de systèmes de recherche sur la santé ainsi que la biologie moléculaire et cellulaire.

news release

Date

October 5, 1994

For release

 **FOR IMMEDIATE RELEASE**

94-100

Discussion paper on improving social security programs signals change

OTTAWA -- The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, today released a discussion paper outlining the federal government's options for improving Canada's social programs.

The discussion paper, *Improving Social Security in Canada*, takes a close look at why the system is not working for many Canadians and for the country as a whole. The paper sets a direction for change and offers a range of options for redesigning federal programs in the areas of working, learning and security. These programs include Unemployment Insurance, employment services, and federal support for post-secondary education and social assistance.

"This is the beginning of important changes to Canada's social security system. This paper offers choices for major reforms to a system no longer in tune with a quickly changing world," said Mr. Axworthy. "There will be different opinions on the improvements to be made, but there is solid consensus that change is needed. We have the opportunity to build a social security system which is fair, effective and affordable for ourselves and for our children."

There are three clear objectives for a renewed set of social programs:

- helping Canadians to get and keep **jobs**;
- **supporting those most vulnerable**, especially children living in poverty; and
- ensuring **affordability**.

.../2

Over the next few months, the Standing Committee on Human Resources Development will hold public hearings across Canada and Members of Parliament will consult their constituents on how to improve Canada's social security system. The discussion paper provides a framework for this consultation.

Both the federal and provincial/territorial governments have a stake in Canada's social security system. "Many provinces have already launched reforms of their own," Mr. Axworthy said. "The discussion paper is the federal government's contribution to the debate. I want to work in close collaboration with my provincial and territorial colleagues."

Improving Social Security in Canada is one of four key components of the government's jobs and growth agenda outlined by Prime Minister Chrétien in Quebec City on September 18. It is an agenda which recognizes the interdependence of social and economic priorities. The four specific components are: improving social security; ensuring a healthy fiscal climate that supports economic and job growth; reviewing government programs; and strengthening the performance of the Canadian economy in investment, innovation and trade.

"We need to build a social security system that works for people," Mr. Axworthy said. "It should create opportunity, not dependence. It should invest in people, not programs. It should encourage mutual responsibility, not overreliance on the system. It should put people's needs first."

See also attached backgrounder:

Backgrounder: Consultations on improving our social security system

For information:

Alec Jasen
Office of the Minister
(819) 994-2482

BACKGROUNDER

CONSULTATIONS ON IMPROVING OUR SOCIAL SECURITY SYSTEM

The discussion paper, *Improving Social Security in Canada*, provides a framework for extensive public consultations on improving Canada's social security programs.

The focal point of social security reform consultations is the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development. All other forms of consultation will be fed into the Standing Committee for consideration in its final report. Individual Members of Parliament will also be encouraged to consult their constituents.

Public consultations on the discussion paper begin with its release and will continue into early 1995. The government is encouraging Canadians to make their voices heard by participating in social security reform in the following ways:

Standing Committee public hearings

The Standing Committee will begin to consult Canadians by holding public hearings with individuals and interest and advisory groups in all provinces and territories. The Committee will aim to hear from as many people as possible during the consultation period.

Members of Parliament community consultations

All Members of Parliament are being called upon to play a leadership role in public consultation. By hearing Canadians at the local level, they will ensure that all Canadians have an opportunity to participate. Parliamentarians are regularly being provided with information on social security reform to use in community consultations. Members of Parliament will be able to report what they heard to the Standing Committee and to Parliament.

Consultation Workbook

A question-and-answer workbook will also be available to Canadians who want to contribute their ideas on social security reform. Individuals can order the Workbook through the 1-800 number (see below), fill it out and send it to the Minister of Human Resources Development. The responses will be analyzed and submitted to the Standing Committee.

Toll-free 1-800 information line

By dialling 1-800-735-3551 (1-800-465-7735 TDD for the hearing impaired), Canadians can obtain general information about social security reform. They can order copies of the discussion paper, workbook and background documents such as fact sheets free of charge.

Aboriginal consultations

Human Resources Development Canada (HRDC) will consult with Aboriginal organizations on social programming issues, gaps, and barriers unique to Aboriginal communities. This information will be used to identify the possible impacts of social security reform on Aboriginal peoples and innovative approaches to improve social service delivery for Aboriginal peoples.

HRDC consultation seminars

A series of consultation seminars organized by third-party organizations will be held across the country. Information gathered at these seminars will be reported to the Standing Committee.

What led to the discussion paper

In February and March 1994 the Standing Committee held public hearings with national interest groups, academics and individual Canadians. The priorities for reform put forth by more than 100 witnesses and more than 200 briefs submitted were gathered in an Interim Report published in late March 1994.

A task force was appointed by the Minister of Human Resources Development in February 1994. The group, selected for its broad knowledge and experience, advised the Minister on possible options to be included in the discussion paper before disbanding.

Minister Axworthy and HRDC officials met their provincial and territorial counterparts in both multilateral and bilateral meetings.

The Minister also met with interest and advisory groups representing labour, business, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, poverty and social advocacy, as well with as many individuals to hear their views on social security issues.

In addition, thousands of Canadians wrote to the Minister to share their ideas on improving the social security system. The results of all of these contributions have been brought together in the government's discussion paper.

After public consultations: towards legislation

The Standing Committee on Human Resources Development will release its final report following the completion of its hearings. The report will bring together the results of all social security reform consultations. At that time, the government will begin formal negotiations with the provinces. Initial legislation to build a new Canadian social security system would be brought forward following federal-provincial discussions.

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

Chairman: Francis LeBlanc, Lib

Vice Chairs: Francine Lalonde, BQ

Maria Minna, Lib

Members: Reg Alcock, Lib
Jean Augustine, Lib
Maurizio Bevilacqua, Lib
Raymond Bonin, Lib
Garry Breitkreuz, Ref
Martin Cauchon, Lib

Shaughnessy Cohen, Lib
Antoine Dubé, BQ
Grant Hill, Ref
Dale Johnston, Ref
Larry McCormick, Lib
Paul Mercier, BQ

Associate Members:

Chris Axworthy, NDP
Brenda Chamberlain, Lib

Andy Scott, Lib
Monte Solberg, Ref

NOTES

NOTES

NOTES

Le ministre Axxworthy et des fonctionnaires de DRHC ont rencontré leurs homologues provinciaux et territoriaux dans le cadre de rencontres multilatérales et bilatérales.

Le Ministre a également rencontré des groupes d'intérêts et des groupes consultatifs représentant le monde du travail, le secteur des affaires, les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les groupes de défense d'intérêts sociaux ainsi que de nombreuses personnes, afin d'obtenir leur opinion sur les problèmes liés à la sécurité sociale.

De plus, des milliers de Canadiens et de Canadiennes ont écrit au Ministre pour lui faire part de leurs suggestions en vue de l'amélioration du système de sécurité sociale. La synthèse des résultats de toutes ces activités est présentée dans le document de travail du gouvernement.

Après les consultations publiques : les mesures législatives

Le Comité permanent du développement des ressources humaines diffusera son rapport final lorsqu'il aura terminé ses audiences publiques. Le rapport regroupera les résultats de toutes les consultations sur la réforme de la sécurité sociale. À ce moment-là, le gouvernement entamera des négociations officielles avec les provinces. Les premières mesures législatives visant la mise en œuvre d'un nouveau système de sécurité sociale au Canada seront proposées à la suite des discussions fédérales-provinciales.

COMITÉ PERMANENT CHARGÉ DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES			
<i>Président :</i>			
Francis LeBlanc, PLC			
<i>Vice-présidentes :</i>			
Francine Lalonde, BQ			
Maria Minna, PLC			
<i>Membres :</i>			
Reg Alcock, PLC		Jean Augustine, PLC	
Maurizio Bevilacqua, PLC		Raymond Bonin, PLC	
Garry Breitreuz, RP		Martin Cauchon, PLC	
<i>Membres associés :</i>			
Chris Axworthy, NPD		Brenda Chamberlain, PLC	
Andy Scott, PLC		Monte Solberg, RP	

Un cahier de consultation contenant des questions et des espaces réservés aux réponses sera mis à la disposition des Canadiens et Canadiennes afin qu'ils puissent y inscrire leurs observations sur la réforme de la sécurité sociale. Les particuliers peuvent commander le cahier de consultation en composant le numéro d'appels sans frais de la réforme (voir ci-dessous), le remplir et le faire parvenir au Ministre. Les réponses seront analysées, puis soumises au Comité permanent.

Ligne téléphonique sans frais

En composant le 1-800-735-3551 (1-800-465-7735, pour les malentendants), les Canadiennes et les Canadiens pourront obtenir des renseignements généraux sur la réforme de la sécurité sociale. Cette ligne téléphonique sans frais leur permettra également de se procurer gratuitement le document de travail, le cahier de consultation et des documents de référence comme les feuillets d'information.

Consultations auprès des Autochtones

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) consultera des organisations autochtones en vue d'obtenir leurs commentaires sur les problèmes, les lacunes et les obstacles propres aux programmes sociaux offerts dans leurs collectivités. Ces renseignements permettront de déterminer les incidences possibles de la réforme de la sécurité sur les peuples autochtones et les méthodes innovatrices qui pourraient être appliquées pour offrir les programmes sociaux à ces personnes.

Colloques parrainés par DRHC

Des colloques organisés par des organisations tierces auront lieu dans l'ensemble du pays. Les renseignements recueillis dans le cadre de ces colloques seront communiqués au Comité permanent.

Genèse du document de travail

En février et en mars 1994, le Comité permanent a tenu des audiences publiques auprès de groupes d'intérêts nationaux, d'universitaires et de particuliers. Les priorités en matière de réforme, qui ont été proposées par plus de 100 témoins et dans plus de 200 mémoires, ont été présentées dans un rapport provisoire publié vers la fin du mois de mars 1994.

En février 1994, le ministre du Développement des ressources humaines a constitué un groupe de travail. Ce groupe, composé d'experts choisis pour leurs connaissances approfondies et leur vaste expérience, a conseillé le Ministre sur les options à inclure dans le document de travail.

**CONSULTATIONS EN VUE D'AMÉLIORER
NOTRE SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE**

Le document de travail, *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, établit un cadre de discussion pour de vastes consultations publiques sur les moyens d'améliorer les programmes de sécurité sociale du Canada.

Les consultations sur la réforme gravitent autour du Comité permanent de la Chambre des communes chargé du développement des ressources humaines. Toutes les autres formes de consultation serviront à alimenter directement les travaux du Comité permanent, et ce dernier en tiendra compte dans son rapport final. Chaque député sera également invité à consulter ses commentants.

Les consultations publiques sur le document de travail commencent dès sa diffusion et se poursuivront jusqu'au début de 1995. Le gouvernement encourage les Canadiens et les Canadiennes à participer eux-mêmes à la réforme de la sécurité sociale en faisant connaître leurs points de vue par les moyens suivants :

Audiences publiques du Comité permanent

Le Comité permanent tiendra d'abord des audiences publiques auxquelles seront conviés des particuliers ainsi que des groupes d'intérêts et des organismes consultatifs de chaque province et territoire. Au cours de cette période de consultation, le Comité se propose d'entendre le plus grand nombre de personnes possible.

Consultations populaires par les députés

Tous les députés sont invités à jouer un rôle de premier plan au cours des consultations publiques. En se rendant dans les diverses localités, ils donneront à tous les Canadiens et Canadiennes la possibilité de se faire entendre. Les parlementaires reçoivent régulièrement de l'information sur la réforme de la sécurité sociale, qu'ils peuvent utiliser au cours de leurs consultations populaires. Les députés seront en mesure de transmettre au Comité permanent et au Parlement les divers points de vue qu'ils auront recueillis.

«Il nous faut bâtir un système de sécurité sociale qui soit adapté aux besoins de la population, a ajouté M. Axworthy. Ce système devrait offrir des débouchés au lieu de créer une dépendance, investir dans le capital humain plutôt que dans des programmes et encourager la responsabilité mutuelle au lieu d'inciter les gens à trop s'en remettre au système. Enfin, il devrait faire passer les besoins des gens en premier.»

-30-

Voir aussi le document d'information ci-joint intitulé :

Document d'information : Consultations en vue d'améliorer notre système de sécurité sociale

Pour plus de renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du Ministre
(819) 994-2482

échanges commerciaux.

performance économique du Canada au chapitre des investissements, de l'innovation et des à la création d'emplois; l'examen des programmes gouvernementaux; et la consolidation de la sociale; l'établissement d'une conjoncture financière favorable à la croissance économique et sociales et économiques. Ses quatre grands volets sont : l'amélioration du système de sécurité à Québec le 18 septembre dernier. Ce plan d'action reconnaît l'interdépendance des priorités du programme fédéral pour l'emploi et la croissance que le Premier ministre Chrétien a exposé

La sécurité sociale dans le Canada de demain est l'une des quatre grandes composantes collaboration avec mes collègues des provinces et des territoires.

travail représente la contribution du gouvernement fédéral au débat. Je désire travailler en étroite elles-mêmes entrepris la réforme de certains de leurs propres programmes. Le document de à améliorer le système de sécurité sociale. «Plusieurs provinces, a précisé M. Axworthy, ont déjà Tant le gouvernement fédéral que les gouvernements provinciaux et territoriaux ont intérêt travail fournit un cadre à ces consultations.

commettants sur la façon d'améliorer le système canadien de sécurité sociale. Le document de humaines tiendra des audiences publiques partout au Canada et les députés consulteront leurs Au cours des prochains mois, le Comité permanent du développement des ressources

- faire en sorte que les programmes soient **d'un coût abordable.**
- enfants vivant dans la pauvreté;
- **apporter un soutien aux personnes les plus vulnérables**, plus particulièrement aux aider les Canadiens et les Canadiennes à se trouver un **emploi** et à le conserver;

Trois objectifs précis sont liés au renouvellement d'un ensemble de programmes sociaux :



communiqué

Date

Pour publication

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-100

Le document de travail sur l'amélioration des programmes de sécurité sociale : des changements en perspective

OTTAWA -- L'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a rendu public aujourd'hui un document de travail dans lequel sont exposées les options du gouvernement fédéral en vue de l'amélioration des programmes sociaux du Canada.

Ce document, intitulé *La sécurité sociale dans le Canada de demain*, examine en détail les raisons pour lesquelles le système ne répond plus aux besoins de nombreux Canadiens et Canadiennes et ne convient plus au pays dans son ensemble. Le document de travail trace la voie des changements à venir et propose un éventail d'options en vue de remodeler des programmes fédéraux dans les domaines de l'emploi, de l'acquisition du savoir et de la sécurité. Ces programmes comprennent le régime d'assurance-chômage, les services d'emploi ainsi que le soutien fédéral à l'éducation postsecondaire et à l'aide sociale.

«C'est le point de départ de changements importants qui seront apportés au système canadien de sécurité sociale, a affirmé M. Axworthy. Ce document présente divers choix possibles pour remanier en profondeur un système qui n'est plus adapté aux réalités d'un monde en constante évolution. Différentes opinions seront exprimées quant aux améliorations à apporter, mais il existe un large consensus sur la nécessité d'un changement. Nous avons l'occasion d'édifier un système de sécurité sociale qui soit juste, efficace et d'un coût abordable pour nous-mêmes comme pour nos enfants.»

.../2

news release

Date

October 7, 1994

For release

94-103

AXWORTHY TABLES LEGISLATIVE CHANGES TO BETTER SERVE SENIORS

OTTAWA -- The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, tabled a series of legislative amendments today to both the Old Age Security and Canada Pension Plan programs. Once in place the proposed amendments will enable over 1.4 million seniors to receive their benefits with a minimum of red tape.

"The changes in this bill will improve service to seniors," said Mr. Axworthy. "For example, the changes will end delays that some 100,000 low-income pensioners face when making their annual applications for their Guaranteed Income Supplement (GIS) and Spouses Allowance (SPA) benefits."

These changes follow improvements to telephone service that were ordered by Minister Axworthy earlier this year. A new phone centre was installed in Bathurst, New Brunswick to alleviate problems with the telephone service identified by the Auditor General. Since mid-May the centre has served over 65,000 clients whose calls would have otherwise gone unanswered.

Other proposed improvements include:

- streamlining the appeals process for both the Old Age Security program and the Canada Pension Plan;
- permitting retroactive CPP retirement payments of up to one year after age 65.



.../2

- allowing information sharing with Members of Parliament to better serve their constituents; and
- Clients with OAS debts can have them forgiven if they are due to administrative error or erroneous advice by a departmental official. A similar provision already exists for CPP. Currently debts can be forgiven in cases of hardship, or where collection costs exceed the amount outstanding.

The legislation will also allow information sharing with the Solicitor General of Canada to recover the cost of room and board of federal inmates and assist in the investigation and prosecution of war crimes.

For more information:

Richard Fix
Director, ISP Communications
Income Security Programs
(613) 957-2807

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2842

The backgrounders related to this announcement are available on the automated Fax-On-Demand Service of Human Resources Development Canada. All information is immediately retrievable - to users with a touchtone phone and fax machine - 24 hours a day, 7 days a week.

To Retrieve:

- Dial 1-416-362-8329, access code #4732
- Document numbers:
 - 01 Highlights
 - 02 Streamlining the GIS Renewal Process
 - 03 Information Sharing and Privacy
 - 04 Minor Amendments
 - 05 A Brief description of Income Security Programs
 - 06 ISP Redesign

IMPROVING CLIENT SERVICE
OAS AND CPP LEGISLATIVE AMENDMENTS

HIGHLIGHTS

More Flexibility for Clients

- Once in place, clients receiving the Spouses Allowance (SPA) will automatically convert to an OAS pension, and if applicable the Guaranteed Income Supplement (GIS), once they turn age 65. Information already on file with the department will be reviewed and payments can start automatically. This will be good news for about 20,000 seniors annually.
- The amendments will also make it possible for the department to continue paying GIS and SPA benefits even for clients who have applied late. This change could benefit some 100,000 seniors every year.
- Pensioners will be able to cancel their benefit assignment at any time, giving them more flexibility when faced with changing personal circumstances. Benefit assignment, or transferring a portion of your monthly pension income to a spouse, is one way many seniors manage their retirement income.
- Clients can request the cancellation of their monthly OAS payment. For many pensioners, this will mean that they no longer need to worry about the "claw back" of part or all of their OAS at tax-time.
- Clients often have to repay provincial or other benefits received while awaiting approval of their OAS or CPP. They can now request the department repay benefits directly to provincial and municipal governments, and the Department of Veteran's Affairs on their behalf.

Retroactive Payments

- Clients who apply "late" for a pension (for example, after their 65th birthday for their CPP pension) will be eligible for up to one year of retroactive benefits. This will harmonize our programs with other federal and provincial agencies and allow for a fair treatment of OAS and CPP clients.

Streamlined Appeals

- A more consistent appeal process will be established for both the OAS and CPP, assuring more prompt and accurate decisions for clients.
- Clients who want to appeal a decision will be asked to make a request for reconsideration. This will allow for simple errors to be corrected by the Department quickly and will avoid expensive and time-consuming appeals.
- An OAS/CPP Review Tribunal would be created based on the successful experience with CPP. It is expected that the length of time to convene hearings will be significantly reduced.
- Retired judges may be appointed temporarily to the Pension Appeals Board to assist the Board to handle an increasing workload, for example, a 100 per cent increase in the past year.

Better Management of Taxpayers Dollars

- The time limit on collection will be removed for OAS overpayments, making it comparable to CPP. A recovery of approximately \$1 to \$2 million is expected annually as a result of this amendment.
- The department Pensioners will be able to correct errors on a client's file that could lead to them receiving a smaller, or even no benefit, immediately, without a written request from the client.
- Clients with OAS debts can have them forgiven if they are due to administrative error or erroneous advice by a departmental official. A similar provision already exists for CPP. Currently debts can be forgiven in cases of hardship, or where collection costs exceed the amount outstanding.

IMPROVING CUSTOMER SERVICE
OAS AND CPP LEGISLATIVE AMENDMENTS

STREAMLINING THE GIS RENEWAL PROCESS

- Each year close to 1.4 million seniors, the majority of whom are women, must reapply to continue to receive their Guaranteed Income Supplement and Spouse's Allowances benefits. Payments for the new fiscal year cannot be made until a renewal application is received and approved.
- Each April up to 100,000 pensioners fail to receive their GIS/SPA benefits on time because they apply late or need to verify information on their application.
- Given that only low- and middle-income seniors are eligible for these income-tested benefits, any delay in payment can cause hardship.
- The incomes of many seniors do not change significantly from year to year. Many GIS/SPA beneficiaries have no income at all other than OAS benefits. Others have only OAS and Canada Pension Plan benefits.
- The department's records show how much it is paying to individual seniors in CPP and OAS every year. Additional revenue information is also available from Revenue Canada.
- It is possible to simplify the renewal process for a large group of pensioners, yet the present OAS legislation does not allow exceptions to the annual reapplication requirement.
- The proposal would amend the Old Age Security Act to allow the Minister to waive the requirement for the filing of annual GIS/SPA renewal applications for individual beneficiaries.
- This discretion would include the authority to waive the requirement altogether for a fiscal year, or to extend payment into the new fiscal year based on estimated income, pending receipt of actual income data. This will avoid any break in GIS and SPA for seniors.
- An initial application for first-time beneficiaries would continue to be required.

**IMPROVING CLIENT SERVICE
OAS AND CPP LEGISLATIVE AMENDMENTS**

**-----
INFORMATION SHARING AND PRIVACY**

- Current legislation allows the disclosure of client information to some third parties and specifies the uses to which the information may be put. Agencies include Revenue Canada, the Department of Finance, Statistics Canada and the Department of Veterans Affairs (OAS only).
- The administration of programs for seniors is increasingly complex so that efficient government operations and better service for clients can only occur when information is able to be shared. For example, new technology available through Canada Post could greatly speed cheque processing for clients, however current information sharing provisions restrict the department from purchasing this service.
- The expanded provisions allowing access to personal information will be subject to the same rigid procedures that are now in place to protect our clients confidentiality.
- Information about clients on our files is privileged. The legislation provides strict guidelines for when personal client information can be released to third parties.
- Special provision is included to ensure that even in the case of criminal proceedings information can only be released after charges have been laid and only if the information is required following a subpoena or court order.
- Any person releasing information outside of the legislative provisions is guilty of an offence punishable by law.
- The proposed amendments permit the disclosure of client information to:
 - Members of Parliament when representing a constituent (OAS, CPP, CSA);
 - Canada Post so that their services may be used to process correspondence (OAS, CPP, CSA);
 - the Department of Veterans Affairs to coordinate pension benefits (OAS, CPP);
 - the Solicitor General of Canada (Correctional Service of Canada), for the purpose of identifying inmates of federal institutions who will be charged a portion of their incomes for room and board (OAS, CPP);
 - the Minister of Justice, the Attorney General for Canada and the Commissioner of the RCMP for investigations, prosecutions, and extradition activities, in Canada, in relation to war crimes and crimes against humanity (OAS, CPP, UI);
 - health care specialists to involved in the assessment and rehabilitation of disability clients (CPP).

**IMPROVING CLIENT SERVICE
OAS AND CPP LEGISLATIVE AMENDMENTS**

MINOR AMENDMENTS

A number of minor amendments are also included to provide for:

- Extending the time for correcting erroneous entries to a Record of Earnings, including duplicate CPP/QPP postings. (CPP)
- Simplifying existing Delegation of Authority Rules. (CPP)
- Permitting gifts to the CPP Account. (CPP)
- Clarifying the meaning of the word "detriment" as it relates to the Minister's discretion to refuse to do, or cancel a division of unadjusted pensionable earnings. (CPP)
- Expanding the circumstances under which retroactive retirement benefits can be paid. (CPP)
- Protection from the seizure of benefits. (OAS/CPP)
- Increasing the Minister's ability to collect benefit overpayments. (OAS)
- Making other administrative, technical and housekeeping amendments. (OAS/CPP)
- Enabling other federal and provincial government employees to take Statutory Declarations, Affidavits, and Solemn Affirmations for purposes of the OAS program, the CPP, and the Children's Special Allowances. (OAS/CPP/CSA)
- Changing the retroactivity of OAS benefits from a maximum of five years to one year. (OAS)

**IMPROVING SERVICE FOR SENIORS
OAS AND CPP LEGISLATIVE AMENDMENTS**

A BRIEF DESCRIPTION OF INCOME SECURITY PROGRAMS

CANADA PENSION PLAN (CPP)

Provides a monthly retirement pension to contributors from as early as age 60. It also provides survivor and disability payments to contributors and their families. Residents of Québec contribute to and receive benefits from the Québec Pension Plan. Maximum monthly benefit rates are: Retirement \$694.44, Disability \$839.09 and Survivor \$416.66. Orphans and children of disabled contributors may receive a maximum of \$160.47 per month. Benefits are adjusted in January each year to reflect increases in consumer prices.

OLD AGE SECURITY (OAS)

The basic OAS pension is payable to people aged 65 and over who meet residency and legal status. The maximum basic OAS pension is \$387.74 per month. All OAS benefit rates (basic OAS, GIS and SPA) are adjusted quarterly to reflect increases in consumer prices.

GUARANTEED INCOME SUPPLEMENT (GIS)

A supplement payable to OAS recipients based on actual income for the previous calendar year or estimated income for the current year, and marital status. The maximum GIS payment is \$460.79 per month for single pensioners and \$300.14 each for married couples.

SPOUSE'S ALLOWANCE (SPA)

Payable to the 60-64 year old spouse of a GIS recipient as well as to any low-income widow or widower aged 60-64. Eligibility is based on a combination of residency and income. Payment ceases at the age of 65 or with a change in status. The maximum SPA payable is \$687.88 while widows and widowers can receive up to \$759.42.

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY AGREEMENTS

People who do not meet the eligibility requirements for Canadian benefits under the CPP and OAS Act may qualify under the terms of Canada's agreements on social security by adding periods of residency and/or contributions from another country to Canadian periods. To date, Canada has signed 29 international agreements with other countries.

CHILD TAX BENEFIT (CTB)

A tax-free monthly benefit based on family income and number of children. The CTB replaces the Family Allowances Program, the Child Tax Credit and the Non-Refundable Credit for Dependent Children. ISP determines eligibility of Child Tax Benefit. The basic CTB is \$85 per month and is adjusted based on the age and number of children in the family.

**IMPROVING SERVICE FOR SENIORS
OAS AND CPP LEGISLATIVE AMENDMENTS**

ISP REDESIGN

- Although ISP Redesign is not part of this package of legislative changes, it is certainly a major step in improving service for OAS and CPP clients.
- The government is streamlining and modernizing the delivery of Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security program (OAS) benefits.
- This project is called Income Security Programs (ISP) Redesign and is the responsibility of the Income Security Programs Branch of the federal Department of Human Resources Development.
- The objective of ISP Redesign is to significantly improve service to our 7.5 million clients, the majority of which are seniors.
- ISP Redesign is a response to the growing demands on government services in a time of fiscal constraints.
- The number of Canadians qualifying for CPP, OAS and other pension income security programs is predicted to increase by 40 per cent early in the next century.
- Over the next three years ISP Redesign will introduce new technologies and modes of service to effectively meet the needs of Canada's aging population and the government's increasing client base.
- ISP Redesign will make it easier for our clients to receive service. In our Client Service Centres staff will be able to make benefit decisions on the spot, reduce application processing times and tell clients when to expect their first payment.
- Seniors will be able to make changes to information such as change of address over the telephone, using a touch-tone system. For clients who prefer personal service or who don't have a touch-tone phone, staff will be available to answer their questions quickly.
- Telephone service will be improved so that 97 per cent of all telephone calls are answered by the third ring.

- Employees will be authorized to make decisions about client's applications on the spot.
- Employees will be able to process applications on site, from the initial contact with the client to putting the benefit into pay.
- Most client enquiries will be answered immediately. Those enquiries that require research will be answered in an average of about 1 day.
- Clients will always have the option of being served through the mail, in person or by telephone.
- The time spent processing applications will be significantly shorter.
- Operating costs of the Income Security Programs Branch will be reduced to \$150 million annually - an annual savings of \$40 million beginning in 1997. In addition, ISP Redesign will eliminate \$45 million annually in erroneous payments generated by the current system.

- Le service téléphonique sera amélioré de telle façon que 97 p. 100 des appels seront traités avant la fin de la troisième sonnerie.
- Les employés seront autorisés à prendre des décisions sur-le-champ concernant les demandes de prestations des clients.
- Les employés seront en mesure de faire le traitement des demandes sur place, soit du premier contact aux préparatifs menant à l'émission d'un chèque.
- La plupart des demandes de renseignements des clients recevront une réponse immédiate. Les demandes qui nécessiteront une recherche seront traitées dans un délai de vingt-quatre heures.
- Les clients pourront recevoir un service par courrier, en personne ou par téléphone.
- Le délai de traitement des demandes sera réduit considérablement.
- Les coûts de fonctionnement de la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu seront réduits à 150 millions de dollars par année - des économies annuelles de 40 millions de dollars seront ainsi réalisées à partir de 1997. De plus, le remaniement des PSR permettra d'éviter des paiements erronés de l'ordre de 45 millions de dollars par année, qui sont générés au moyen du système actuel.

AMÉLIORATION DES SERVICES AUX PERSONNES ÂGÉES MODIFICATIONS PROPOSÉES AU RPC ET À LA SV

LE REMANIEMENT DES PSR

- Même si le remaniement des PSR n'est pas touché par les présentes modifications législatives, il n'en demeure pas moins que cela va signifier une nette amélioration des services aux prestataires du Régime de pensions du Canada (RPC) et du programme de la Sécurité de la vieillesse (SV).
- Le gouvernement modernise et rationalise actuellement l'exécution des prestations du RPC et de la SV.
- Ce projet a pour titre le remaniement des Programmes de la sécurité du revenu (PSR), et relève de la Direction générale des programmes de la sécurité du revenu ministère fédéral du Développement des ressources humaines.
- Le remaniement des PSR a pour objectif d'améliorer considérablement le service dispensé à nos 7,5 millions de clients dont la majorité se compose de personnes âgées.
- Le remaniement des PSR répond à une demande croissante de prestation des services gouvernementaux au cours des périodes actuelles de contraintes budgétaires.
- On prévoit qu'au début du siècle prochain, le nombre de Canadiennes et de Canadiens qui recevront des prestations du Régime de pensions du Canada, de la Sécurité de la vieillesse et d'autres programmes de sécurité du revenu augmentera de 40 pour 100.
- Au cours des trois prochaines années, le remaniement des PSR offrira de nouvelles technologies et modes de service afin de répondre efficacement aux besoins de la population vieillissante du Canada et de la clientèle croissante du gouvernement.
- Le remaniement des PSR permettra à nos clients de transiger plus facilement avec le gouvernement. Dans nos centres de services aux clients, les employés seront en mesure de prendre des décisions sur-le-champ, de réduire le temps de traitement des demandes et d'informer les clients de la date de leur premier paiement.
- Les personnes âgées pourront modifier des renseignements tels qu'un changement d'adresse au téléphone, en utilisant un téléphone à clavier numérique. Pour les clients qui préfèrent un service personnel ou qui n'ont pas de téléphone à clavier numérique, des employés seront disponibles pour répondre rapidement à leurs questions.

AMÉLIORATION DES SERVICES AUX PERSONNES ÂGÉES
MODIFICATIONS PROPOSÉES AU RPC ET À LA SV

DESCRIPTION BRÈVE DES PROGRAMMES DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA (RPC)

Fournit un paiement mensuel de retraite aux cotisants dès l'âge de 60 ans. Fournit aussi des prestations de survivant et d'invalidité aux cotisants et aux membres de leur famille. Les résidents du Québec contribuent et reçoivent des bénéfices du régime de retraite du Québec. Prestations mensuelles maximales : retraite 694,44 \$; invalidité 839,09 \$; survivant 416,66 \$. Les prestations mensuelles maximales d'orphelin et d'enfant de cotisant invalide s'élèvent à 160,47 \$. Le montant des prestations est rajusté au 1er janvier de chaque année pour tenir compte des augmentations des prix à la consommation.

SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE (SV)

Sont admissibles à une pension de la SV de base les personnes de 65 ans et plus qui satisfont aux conditions relatives à la résidence et au statut juridique. Les prestations mensuelles maximales de la SV de base s'élèvent à 387,74 \$. Toutes les prestations de la SV (la pension de la SV de base, le SRG et l'AC) sont rajustées à chaque trimestre pour tenir compte des augmentations des prix à la consommation.

SUPPLÉMENT DE REVENU GARANTI (SRG)

Supplément payable aux bénéficiaires de la SV et fondé sur le revenu réel de l'année civile précédente, ou sur le revenu estimatif de l'année en cours, ainsi que sur l'état civil. Les prestations mensuelles maximales du SRG s'élèvent à 460,79 \$ pour un pensionné seul et à 300,14 \$ pour des gens mariés.

ALLOCATION AU CONJOINT (AC)

Payable au conjoint de 60 à 64 ans des pensionné(e)s bénéficiaires de la SV, ainsi qu'aux veuves ou veufs à faible revenu de 60 à 64 ans. L'admissibilité est fondée à la fois sur la résidence et sur le revenu. Le paiement cesse à l'âge de 65 ans ou lorsque l'état civil change. Les prestations mensuelles maximales s'élèvent à 687,88 \$ pour l'AC régulière et à 759,42 \$ pour les veufs et veuves.

ENTENTES INTERNATIONALES SUR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les personnes qui ne satisfont pas aux exigences relatives à l'admissibilité aux prestations canadiennes prévues dans les mesures législatives sur le RPC et sur la SV peuvent être admissibles conformément aux ententes sur la sécurité sociale signées par le Canada, si l'on ajoute aux périodes de résidence et de contributions au Canada les périodes de résidence et(ou) de cotisation dans un autre pays. Jusqu'à maintenant, le Canada a signé 29 ententes internationales avec d'autres pays.

PRESTATION FISCALE POUR ENFANTS (PFE)

Prestation mensuelle en franchise d'impôt fondée sur le revenu familial et le nombre d'enfants. Le PFE remplace le programme des allocations familiales, le crédit d'impôt pour enfants et le crédit pour rembourstable pour enfants à charge. Les PSR établissent l'admissibilité à la Prestation fiscale pour enfants. La PFE mensuelle de base est de 85 \$, et varie selon le nombre d'enfants ainsi que leur âge.

AMÉLIORER LE SERVICE À LA CLIENTÈLE

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES APPORTÉES À LA SV ET AU RPC

MODIFICATIONS D'ORDRE SECONDAIRE

Un certain nombre de modifications secondaires sont également envisagées. Celles-ci visent à :

- augmenter la capacité qu'a le Ministre de recouvrer des plus-payés de prestations (SV).
- simplifier les règles existantes en matière de délégation des pouvoirs (RPC).
- prolonger le délai prescrit pour corriger les entrées erronées dans le Registre des gains, y compris les inscriptions en double RPC/RRQ (RPC).
- permettre le versement de dons au Compte du RPC (RPC).
- préciser la signification du mot « désavantage » en ce qui concerne le pouvoir discrétionnaire qu'a le Ministre de refuser ou d'annuler un partage de gains non ajustés ouvrant droit à pension (RPC).
- élargir les circonstances dans lesquelles des prestations rétroactives de retraite peuvent être versées (RPC).
- protéger les prestations contre les mesures de saisie (SV/RPC).
- apporter d'autres modifications d'ordre administratif, technique et opérationnel (SV/RPC).
- habiliter d'autres fonctionnaires des gouvernements fédéral et provinciaux à recevoir des déclarations solennelles et des affidavits aux fins d'administration de la SV, du RPC et des Allocations spéciales pour enfants (SV/RPC/ASE).
- Faire passer de cinq ans à un an le maximum de rétroactivité des prestations de la SV (SV).

- le ministère des Anciens combattants, en vue de coordonner les prestations de retraite (SV, RPC);
- le Solliciteur général du Canada (Service correctionnel du Canada), en vue d'identifier les prisonniers détenus dans des établissements fédéraux, qui devront verser une partie de leur revenu pour payer leurs frais d'hébergement (SV, RPC);
- le ministre de la Justice, le procureur général du Canada et le Commissaire de la GRC affecté aux enquêtes, aux poursuites et aux activités d'extradition, au Canada, en ce qui concerne des crimes de guerre et des crimes contre l'humanité (SV, RPC, A.-c.);
- des spécialistes de la santé impliqués dans l'évaluation et la réadaptation des clients en état d'invalidité (RPC).

AMÉLIORER LE SERVICE À LA CLIENTÈLE
MODIFICATIONS LÉGISLATIVES APPORTÉES À LA SV ET AU RPC

PARTAGE DE L'INFORMATION
ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

- La loi actuelle permet la divulgation à des tierces parties de renseignements sur les clients et précise les utilisations admises. Au nombre des organismes à qui le Ministère peut transmettre des renseignements personnels figurent Revenu Canada, le ministère des Finances, Statistique Canada et le ministère des Anciens combattants (SV seulement).

- La tâche d'administrer les programmes destinés aux aînés devient de plus en plus complexe. Ainsi, le bon déroulement des activités du gouvernement à ce chapitre ne peut être assuré que si les renseignements pertinents peuvent être partagés. À titre d'exemple, Postes Canada pourrait nous faire profiter de nouvelles techniques pour accélérer le traitement des chèques des clients : or, les dispositions actuelles sur le partage de l'information nous empêchent d'acheter les services des Postes.

- Les dispositions élargies permettant l'accès à des renseignements personnels seront toujours assujetties aux mêmes procédures strictes qui existent en ce moment pour protéger les renseignements personnels de nos clients.
- Les renseignements que nous possédons sur nos clients sont protégés. La loi contient des lignes directrices strictes en matière de divulgation de renseignements à de tierces parties.

- Les dispositions contiendront des modalités spéciales qui garantiront que, même en cas de poursuites pénales, les renseignements ne pourront être divulgués que si des accusations ont déjà été déposées et seulement en vue de se conformer à une assignation à produire des pièces ou à un ordonnance d'un tribunal.

- Toute personne qui divulgue des renseignements dans des circonstances qui ne sont pas prévues par les dispositions législatives est coupable d'une infraction punissable en vertu de la loi.
- Les modifications proposées permettraient la divulgation de renseignements sur les clients aux parties suivantes :

- les députés, lorsque ceux-ci représentent un contribuable (SV, RPC, ASE);
- Postes Canada, de sorte que le Ministère puisse avoir recours à ses services pour traiter la correspondance (SV, RPC, ASE);

AMÉLIORER LE SERVICE À LA CLIENTÈLE
MODIFICATIONS LÉGISLATIVES APPORTÉES À LA SV ET AU RPC

RATIONALISATION DU PROCESSUS DE RENOUVELLEMENT DU SRG

- Chaque année, près de 1,4 millions de personnes âgées, dont la majorité sont des femmes, doivent faire une nouvelle demande en vue de continuer à toucher leur Supplément de revenu garanti et leur Allocation au conjoint. Le Ministère ne peut autoriser les paiements pour le nouvel exercice avant qu'une demande de renouvellement ait été présentée et acceptée.
- En avril chaque année, jusqu'à 100 000 pensionnés ne reçoivent pas leurs prestations de SRG/de l'AAC à temps parce qu'ils ont fait leur demande en retard ou parce qu'ils doivent vérifier des renseignements sur leur demande.
- Étant donné que seules les personnes âgées à faible revenu ou à revenu moyen sont admissibles à ces prestations, lesquelles sont versées en fonction d'une évaluation du revenu, tout retard dans le versement de la prestation peut occasionner des difficultés pour les bénéficiaires.
- Les revenus de plusieurs personnes âgées ne changent pas de façon marquée d'une année à l'autre. Une proportion considérable de bénéficiaires du SRG/de l'AAC n'ont aucun revenu autre que celui des prestations de la SV. D'autres encore ne reçoivent que la SV et des prestations du Régime de pensions du Canada.

- Les dossiers du Ministère indiquent combien d'argent celui-ci paie chaque année en prestations dans le cadre du RPC et de la SV. On peut obtenir des renseignements additionnels sur les revenus auprès de Revenu Canada.
- Il est possible de simplifier le processus de renouvellement pour un grand nombre de pensionnés, mais les dispositions législatives actuelles sur la SV ne permettent pas d'exceptions à l'obligation de présenter annuellement une nouvelle demande.
- La proposition vise à modifier la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* en vue de permettre au Ministère de dispenser certains bénéficiaires de l'obligation de présenter une demande annuelle de renouvellement du SRG/de l'AAC.

- Le nouveau pouvoir discrétionnaire dont disposerait le Ministère l'autoriserait entre autres à annuler entièrement l'exigence pour un exercice, ou encore à prolonger le versement d'une prestation au cours du prochain exercice en fonction du revenu estimé, en attendant de disposer des données réelles sur le revenu fournies par Revenu Canada. On pourra ainsi éviter toute interruption dans le versement aux personnes âgées du SRG et de l'AAC.
- Les personnes qui demandent une prestation pour la première fois seraient toujours tenues de présenter une demande initiale.

- La mise en oeuvre sera effectuée de façon progressive afin d'empêcher toute perturbation pour les pensionnés et afin d'assurer une administration sans heurts.

- Les clients qui présentent leur demande de pension en retard (par exemple, après leur 65^e anniversaire, dans le cas du RPC) pourront toucher rétroactivement jusqu'à une année de prestations. Cette nouvelle mesure nous permettra d'harmoniser nos programmes avec ceux des autres organismes fédéraux et provinciaux et assurera un traitement équitable des clients de la SV et du RPC.

Rationalisation du processus de traitement des appels

- Un processus plus uniforme de traitement des appels sera mis sur pied pour la SV et le RPC. Ainsi, les clients pourront obtenir des décisions plus rapides et justes.
- On demandera aux clients qui veulent en appeler d'une décision de faire une demande de reconsidération. Cette mesure permettra de relever de simples erreurs, qui pourront être corrigées rapidement par le Ministère, et de réaliser des économies de temps et d'argent en évitant la procédure d'appel.
- Un tribunal de révision de la SV/du RPC serait créé suivant les résultats positifs de l'expérience réalisée à l'égard du RPC. L'on prévoit réduire de façon considérable le temps nécessaire pour tenir des auditions.
- Il se peut que l'on nomme des juges à la retraite à la Commission d'appel des pensions. Ceux-ci aideraient la Commission à traiter la charge de travail croissante qui, notamment, a doublé au cours de la dernière année.

Meilleure gestion de l'argent des contribuables

- Le délai maximal pour le recouvrement des plus-payés de la SV sera éliminé, ce qui rendra les modalités de recouvrement semblables à celles du RPC. On pourra ainsi recouvrer annuellement environ un à deux millions de dollars.
- Les pensionnés du Ministère pourront corriger immédiatement dans le dossier des clients, les erreurs par suite desquelles ils pourraient recevoir une prestation plus minime ou aucune prestation, et ce, sans que ces derniers n'aient à soumettre une demande par écrit. Les erreurs non relevées peuvent réduire la prestation versée ou l'éliminer complètement.
- Les clients qui doivent de l'argent à la SV peuvent faire effacer leur dette si celle-ci est attribuable à une erreur administrative ou aux conseils erronés d'un agent du Ministère. Le RPC comporte déjà une disposition semblable. À l'heure actuelle, les dettes peuvent être effacées dans les cas de difficultés personnelles ou lorsque les coûts du recouvrement dépassent le montant dû.

POUR AMÉLIORER LE SERVICE À LA CLIENTÈLE

MODIFICATIONS LÉGISLATIVES APPORTÉES
À LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE
ET AU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA

POINTS SAILLANTS

Une plus grande souplesse pour les clients

- Une fois les modifications adoptées, les clients qui touchaient des Allocations au conjoint (AAC) verront celles-ci automatiquement converties en prestations de la Sécurité de la vieillesse, auxquelles s'ajoutera, s'il y a lieu, le Supplément de revenu garanti (SRG), au moment où ils atteindront l'âge de 65 ans. Les renseignements qui figurent déjà dans les dossiers du Ministère seront examinés et les paiements pourront automatiquement commencer à être versés. Environ 20 000 personnes âgées par année pourront se prévaloir de cette nouvelle disposition.

- Les modifications permettront en outre au Ministère de verser un SRG et une AAC même aux clients qui auront présenté leur demande en retard. Cette nouvelle disposition pourrait profiter à environ 100 000 personnes âgées par année.

- Les pensionnés pourront annuler la cession de leurs prestations à n'importe quel moment; ils disposeront ainsi de plus de temps pour agir, lorsque leur situation personnelle changera. La cession de prestations, c'est-à-dire le transfert d'une partie de la pension mensuelle au conjoint, est l'un des moyens auxquels de nombreuses personnes âgées ont recours pour gérer leur revenu à la retraite.

- Les clients peuvent demander l'annulation de leur versement mensuel de la SV. Pour de nombreux pensionnés, ce sera une façon d'éviter que l'Impôt vienne leur reprendre une partie ou la totalité de leur pension de vieillesse.

- Dans de nombreux cas, les clients doivent rembourser les prestations provinciales ou autres qu'ils ont reçues pendant qu'ils attendaient d'être admis à toucher leurs pensions de la SV ou du RPC. Ils peuvent désormais demander au Ministère de remettre ces sommes, en leur nom, directement aux gouvernements provinciaux et municipaux ainsi qu'au ministère des Anciens combattants, le cas échéant.

● que les clients qui doivent de l'argent à la SV peuvent faire effacer leur dette si celle-ci est attribuable à une erreur administrative ou aux conseils erronés d'un agent du ministère. Le RPC comporte déjà une disposition semblable. À l'heure actuelle, les dettes peuvent être effacées dans les cas de difficultés personnelles ou lorsque les coûts du recouvrement dépassent le montant dû.

Les mesures législatives proposées permettront l'échange d'information avec le Solliciteur général du Canada en vue de récupérer les coûts de logement et de repas des détenus fédéraux et de contribuer aux activités d'enquête et de poursuites liées aux crimes de guerre.

- 30 -

Pour de plus amples renseignements :

Richard Fix
Directeur, Communications PSR
Programmes de la sécurité du revenu
(613) 957-2807
Alec Jasen
Cabinet du ministre
(819) 994-2842

Vous pouvez vous procurer les documents d'information concernant cette annonce en communiquant avec le service de la télécopie de Développement des ressources humaines Canada. Les renseignements sont disponibles sur-le-champ, vingt-quatre heures par jour, sept jours par semaine, aux utilisateurs possédant un téléphone et un télécopieur à clavier.

Pour obtenir les renseignements :

- Signaler le (416) 362-8329, code d'accès n° 4732
- Numéros des documents :

- | | |
|----|---|
| 01 | Points saillants |
| 02 | Rationalisation du processus de renouvellement du SRG |
| 03 | Partage d'information et Protection des renseignements personnels |
| 04 | Modifications d'ordre secondaire |
| 05 | Description brève des programmes de la sécurité du revenu |
| 06 | Remaniement des PSR |

communiqué

Date

Pour publication

94-103

Le 7 octobre 1994

LE MINISTRE AXWORTHY DÉPOSE UN PROJET DE MODIFICATIONS LÉGISLATIVES VISANT À AMÉLIORER LES SERVICES AUX PERSONNES ÂGÉES

OTTAWA -- L'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a déposé aujourd'hui un ensemble de modifications législatives applicables au programme de Sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada. Les modifications proposées permettraient à environ 1,4 million de personnes âgées de toucher leurs prestations avec un minimum de tracasseries administratives.

«Les modifications que propose ce projet de loi permettront d'améliorer les services aux personnes âgées, a indiqué M. Axworthy. Par exemple, ces changements élimineront les retards que doivent subir quelque 100 000 pensionnés à faible revenu lorsqu'ils présentent leur demande annuelle pour les prestations de Supplément de revenu garanti (SRG) et les Allocations au conjoint (AC).»

Ces modifications font suite aux améliorations du service téléphonique qui ont été commandées par le ministre Axworthy plutôt cette année. En février, un nouveau centre téléphonique a été installé à Bathurst, au Nouveau-Brunswick, pour faire suite aux commentaires du Vérificateur général concernant le besoin d'améliorer le service téléphonique. Depuis la mi-mai, le centre a déjà desservi plus de 65 000 clients qui auraient autrement eu de la difficulté à obtenir une réponse.

Parmi les autres améliorations proposées, on note :

- la simplification du processus d'appel pour le programme de Sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada;
- l'application rétroactive d'une année pour les pensions de retraite payables après l'âge de 65 ans.
- l'échange d'information avec les parlementaires pour leur permettre de mieux servir leurs commettants et commentants;



news release

Date

October 19, 1994

For release

IMMEDIATE

94-109

CAI
HR
- N26
C2

Lloyd Axworthy Announces Formation of Working Group on Seasonal Work and UI

OTTAWA -- Human Resources Development Minister Lloyd Axworthy today announced that a **Working Group on Seasonal Work and UI** will be formed to look for practical solutions to address the concerns of seasonal workers and seasonal industries while still achieving the objectives of Unemployment Insurance reform under the Social Security Reform.

The working group will consist of: Aldéa Landry, Q.C., President of Landal Inc.; J.J. (Jack) Munro, Chairman, Forest Alliance of British Columbia; Patrick Grady, President of Global Economics Ltd; John Eldon Green, President, Smith Green & Associates Inc.; and Pierre H. Simard, founding President of the Centre de gestion de la performance organisationnelle Inc.



.../2

The group will work with provincial governments, representatives of workers and employers in seasonal and non-seasonal industries, and business and labour associations.

"I believe that the work of this advisory group will help us reach a real resolution to some problems which have been faced by those involved in seasonal industries for years," said Axworthy.

The group will provide advice to Minister Axworthy and will report its findings to the Standing Committee on Human Resources Development, which is holding broad consultations on Social Security Reform.

See attached backgrounders for details.

For information:

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

Danielle Labonté
Secretariat for the Working Group
(819) 994-4523

Backgrounder # 1

Aldéa Landry

Aldéa Landry, Q.C., a lawyer and business woman, is President of Landal Inc., a consulting firm for the training industry, and an associate of J.F.L. Arbitration Services, Inc. Ms. Landry was Co-Chair of the Downey-Landry Commission on Excellence in Education in New Brunswick from 1991 to 1993. Ms. Landry served as a Member of the Legislative Assembly of New Brunswick from 1987 to 1991. Among the positions she held in the Government were: Deputy Premier, Minister of Intergovernmental Affairs, Minister responsible for Regional Economic Development, Acting Minister of Fisheries, Member of the Premier's Committee on Literacy and Member of the Cabinet Committee on Economic Development and Human Resources Development.

Ms. Landry holds a Bachelor of Arts from the Collège Jésus-marie (University of Moncton) and a Bachelor of Laws from the University of New Brunswick.

J.J. (Jack) Munro

Jack Munro is best known for the years he served the IWA - Canada (formerly International Woodworkers of America), B.C.'s powerful woodworkers union. He started work with the IWA in 1962 as a business agent in Nelson, and moved up through the ranks until he was elected president in 1973, a position he held for over 18 years. Upon his retirement from the IWA, Jack Munro also retired from officers' positions with the Canadian Labour Congress and the B.C. Federation of Labour.

He serves on numerous committees and advisory councils including the Vancouver Airport Authority, Tree Plan Canada, Tourism Vancouver, UBC Forestry Advisory Committee, Federal Forest Sector Advisory Council and the YMCA. In the past he has served on the Canada-Japan 2000 Forum, American Income Life board, Federal Commission on Redundancies and Layoffs, a Federal Commission on Judges' Pensions, a Federal Commission on Unemployment Insurance, and the B.C. Forest Resources Commission.

In 1985 he received an Honourary Doctorate of Laws from the University of British Columbia.

Patrick Grady

Patrick Grady is the President of Global Economics Ltd., an Ottawa economic consulting firm. Before becoming a consultant, he was an economist in the Bank of Canada and a senior official in the Department of Finance. Dr. Grady has a B.A. in political science from the University of Illinois and a M.A. and Ph.D. in economics from the University of Toronto. He has written widely on economic policy, macroeconomics, and public finance and is one of the founding editors of Canadian Business Economics.

John Eldon Green

John Eldon Green, President of Smith Green & Associates Inc. of Charlottetown, PEI, has completed thirteen years of management consulting experience, following a ten year term as Deputy Minister for Social Services for the Government of PEI. During his term as Deputy Minister he was one of only four participants who continued in office throughout the three-year Federal-Provincial Review of Canada's Income Security System, headed up by the Honourable Marc LaLonde during 1973-76. Mr. Green also served for 12 years as Regional Director of Family Allowances and Old Age Security for PEI and has an in-depth knowledge of income security programs. His consulting career has involved him in projects at the national level for such departments as National Health and Welfare, Veterans Affairs, Canada Employment and Immigration, and Secretary of State.

Mr. Green's achievements include modernization of the Province's welfare assistance program, creation of its social services system, designing and implementing the PEI Government policy to deliver services through a series of regional service centres, and expanding health services available on PEI. More recently he completed the policy study which led to the current integration of municipal communities on PEI. He holds an M. Sc. (Social Work) degree from the Catholic University of America and has been a lecturer in Social Ethics at St. Dunstan's University in Charlottetown.

Pierre H. Simard

Founding president of the Centre de gestion de la performance organisationnelle (CGPO) Inc. in 1990, Pierre H. Simard holds a Master of Public Administration degree (ÉNAP, 1974); in Education, a Master of Education degree (Université Laval, 1966), a Bachelor of Pedagogy degree (Université Laval, 1964), and a Bachelor of Arts degree (Collège Saint-Louis, Edmundston, 1962).

For some fifteen years, Mr. Simard has been working as a consultant and trainer in organizational development and in health, safety and occupational hazard management. He has taught human resources management at the bachelor and master levels at university, and has some twenty years of experience in school and university administration as a director general (Noranda school board), as a senior manager and professor (Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue) and as a dean of academic administration and professor (Université du Québec à Chicoutimi).

Pierre H. Simard is a senior consultant and a principal shareholder of CGPO Inc. This regional small business is active throughout the province of Quebec, in Canada and even in Africa. It deals primarily with the special needs of small, medium and large-sized business in the area of human resources, organizational performance and occupational hazards. It is recognized, among other things, for its joint labour-management activities.

Backgrounder # 2

WORKING GROUP ON SEASONAL WORK AND UI TERMS OF REFERENCE

Overview

Canada's social security system has evolved over the course of fifty years. It is a comprehensive system which is a hallmark of the nation. However, it is also a system which has been slow to respond to social, economic and technological change. The government discussion paper "Improving Social Security in Canada" presents a broad set of ideas for modernizing the federal dimension of Canada's social security system, including the Unemployment Insurance (UI) Program.

In particular, the discussion paper addresses the issue of UI dependency and proposes for discussion that the UI system distinguish between those unemployed who make only occasional recourse to UI and those individuals who use the system frequently. Seasonal workers make up a large share (perhaps 60%) of these frequent claimants, and they would as a group be more directly affected by this option for UI reform than by past UI reform efforts which have focused on such aspects of the program as entrance requirements and the duration of benefits.

The Working Group on Seasonal Work and UI is, therefore, being struck to advise the Minister of Human Resources Development on how best to deal with the particular concerns surrounding seasonal workers and seasonal industries while still achieving the objectives of UI reform which include reducing dependency on UI.

UI Issues respecting Seasonal Workers and Seasonal Industries

The UI Program can often be a critical factor in determining the very existence of a job or of a profitable business. This is especially the case for industries which have a seasonal employment pattern. Yet, seasonal industries and the work they generate can play an important role in the survival of many rural and remote communities.

In attempting to define seasonal work an important consideration is that many variations can exist within a given industry. It is therefore important to not make blanket assumptions. With the increasing diversity of activities that occur within any industry grouping and with new technologies broadening the scope of what can be achieved throughout the year in virtually all parts of Canada, traditional assumptions about seasonal and non-seasonal industries no longer hold. Oftentimes, what may seem to be an obvious seasonal activity may not lead to a seasonal employment pattern. The converse may also be true. The definition of seasonality in the UI context is a set of issues which needs to be investigated further.

Another important set of issues relates to the extent of the prevailing cross-subsidy between more stable parts of the economy and the seasonal sectors (i.e. the firms and workers in the more stable industries pay much higher premiums than is needed to cover their own UI use). Because of the structure of the Canadian economy there is a pronounced interprovincial dimension to this effect. The resultant cross-subsidy:

- impedes economic and labour market adjustment;
- skews competitive forces by subsidizing firms that would otherwise be unprofitable;
- creates dependence on income supplementation.

Nevertheless, the UI program has influenced today's structure of the economy over many decades and correcting the problems it has created cannot, and will not, happen overnight. However, the complexity of the challenge is not sufficient reason to set aside the goal.

The Working Group will focus on how to achieve a good balance between the needs and circumstances of seasonal workers and employers, and the stronger social fabric and stronger economy which will result from UI reform. Exploring how best to implement policies arising from consideration of options raised in the discussion paper will be integral to this work.

Tasks for the Working Group

1. To fully explore the facts on seasonality, in particular:
 - who the seasonal workers are;
 - relative use of UI by seasonal and non-seasonal workers, employers and industries.

Considerable data is available from analysis done to date by officials of HRD. The Working Group will review this data, suggest other relevant research questions, and determine whether the issues are correctly understood.

2. To work with interested parties to identify the factors which determine the "season" for seasonal work and the scope for adjusting the organization of work to create more stable employment. For example:
 - cross-training of workers to meet the requirements of different seasons;
 - strategies for smoothing seasonal peak demands;

- "partnering" options whereby workers move between firms with different seasonal requirements in order to better cover the full year;
- using the off-season to support industry strategies for the development of worker skills and career progression;
- new incentive structures to encourage work at the tail end of seasons or during the off-season.

3. To explore with these parties complementary strategies to ease implementation of reform. For example:

- targeted use of the Employment Development Services to assist adjustment;
- speed of implementation;
- the treatment of earnings and entitlements during claims;
- the role of experience rating -- should more emphasis be placed on reducing cross-subsidies through lower benefits or through increases to premiums?
- the role of varying benefit levels based on program usage.

4. To report findings to the Minister of Human Resources Development, and to contribute to the public debate on UI reform for example, making known its advice to the Standing Committee on Human Resources Development and to provinces.

5. Members will work with interested parties representing both seasonal and non-seasonal interests, including provincial governments;

- Industry representatives of both employers and workers, ensuring that a cross-section of experiences with UI are included. In particular:
 - industries which are highly seasonal such as tourism, forestry, the fishery, and construction;
 - sectors with significant pockets of seasonal employment such as government, retail trade and educational services;
 - non-seasonal industries which make heavy use of the UI system such as the auto makers;
 - industries which are largely non-seasonal and make relatively little use of UI such as manufacturing and insurance/financial services.
- National, and where appropriate provincial, business and labour associations.

- mise à profit des saisons mortes en appuyant les stratégies des industries axées sur le développement des compétences et l'avancement professionnel des travailleurs
- de nouvelles structures visant à encourager le travail à la fin des saisons ou pendant les saisons mortes.

3. Explorer avec les parties concernées des stratégies complémentaires afin de faciliter la mise en oeuvre de la réforme. Par exemple :

- cibler l'utilisation des Services de développement de l'emploi afin de faciliter l'adaptation des travailleurs
- accélérer la mise en oeuvre de la réforme
- le traitement de la rémunération et de l'admissibilité au regard des demandes de prestations
- le rôle de l'établissement des taux selon les antécédents - faudrait-il chercher à réduire le financement indirect en abaissant plutôt le niveau des prestations ou en augmentant celui des cotisations?
- le rôle des niveaux de prestations variables fondés sur l'utilisation du Régime

4. Faire rapport de ses conclusions au ministre du Développement des ressources humaines et contribuer au débat public sur la réforme de l'assurance-chômage par exemple en faisant connaître ses opinions au Comité permanent du développement des ressources humaines et aux provinces.

5. Les membres travailleront avec les parties intéressées représentant les intérêts saisonniers et non saisonniers ainsi que les gouvernements provinciaux, c'est-à-dire : les représentants des employeurs et des travailleurs de l'industrie afin de tenir compte des expériences de nombreux secteurs au chapitre de l'assurance-chômage. En particulier :

- les industries qui sont hautement saisonnières telles que les secteurs du tourisme, de la forêt, des pêches et de la construction
- les secteurs ayant des pointes saisonnières importantes tels que le gouvernement, la vente au détail et les services d'éducation
- les industries non saisonnières qui utilisent grandement le Régime d'assurance-chômage, comme le secteur de la fabrication automobile
- les industries qui sont largement non saisonnières et qui utilisent peu le Régime d'assurance-chômage, tels le secteur manufacturier et les services financiers et d'assurance.

- les associations nationales et, s'il y a lieu, les associations provinciales patronales et syndicales.

Il existe une autre série d'enjeux importants qui concernent l'ampleur du financement indirect des secteurs saisonniers par des secteurs plus stables de l'économie (c.-à-d. que les entreprises et les travailleurs des industries plus stables paient beaucoup plus de cotisations d'a.-c. qu'il n'est nécessaire pour couvrir leurs propres besoins).

La structure de l'économie canadienne explique d'ailleurs la présence marquée de ce phénomène au niveau interprovincial. Le financement indirect qui en résulte :

- nuit à l'adaptation de l'économie et du marché du travail
- érousse les forces compétitives en obligeant des entreprises à en subventionner d'autres qui seraient autrement non rentables
- crée de la dépendance à l'égard d'un supplément de revenu

Néanmoins, le Régime d'assurance-chômage influence la structure de l'économie depuis plusieurs décennies et ce n'est pas du jour au lendemain que l'on pourra corriger les problèmes qui en découlent. Toutefois, la complexité du défi ne justifie pas de renoncer à l'objectif.

Le groupe d'étude se penchera principalement sur la façon d'en arriver à un bon équilibre entre les besoins et les situations des travailleurs et employeurs saisonniers, et d'obtenir un tissu social et économique plus fort grâce à la réforme de l'assurance-chômage. Il cherchera aussi, dans le cadre de ce travail, la meilleure façon de mettre en oeuvre les politiques qui seront retenues après examen des diverses options soulevées dans le document de travail.

Tâches du groupe d'étude

1. Explorer à fond les caractéristiques du travail saisonnier, et particulièrement :

- qui sont les travailleurs saisonniers
- l'utilisation relative de l'a.-c. par les travailleurs, les employeurs et les secteurs d'activité saisonniers et non saisonniers;

Des données considérables sont déjà disponibles, lesquelles proviennent des analyses faites à ce jour par les agents de DRHC. Le groupe d'étude passera en revue ces données, suggérera d'autres sujets de recherche et déterminera si les enjeux sont bien compris.

- 2.

Travailler avec les parties intéressées afin de cerner les raisons pour lesquelles le travail est saisonnier et de déterminer jusqu'à quel point il est possible de modifier l'organisation du travail pour créer des emplois plus stables. Par exemple :

- formation diversifiée des travailleurs afin de répondre aux besoins des différentes saisons
- stratégies afin d'atténuer les demandes de pointe saisonnières
- options de partenariat permettant aux travailleurs de changer d'entreprise selon les besoins saisonniers afin de mieux couvrir une année entière

Sommaire

Le système de sécurité sociale au Canada a évolué au cours des cinquante dernières années. Ce système est vaste et constitue la marque de commerce de notre nation. Mais il est également lent à réagir aux changements sociaux, économiques et technologiques. Le document de travail du gouvernement «La sécurité sociale dans le Canada de demain» présente un large éventail d'idées afin de moderniser la portion fédérale du système de sécurité sociale du Canada, notamment le Régime d'assurance-chômage.

Le document de travail s'attaque en particulier aux problèmes qui touchent la dépendance à l'égard de l'assurance-chômage et propose, comme base de discussion, un régime qui ferait une différence entre les chômeurs qui ont recours à l'assurance-chômage occasionnellement et ceux qui l'utilisent fréquemment. Les travailleurs saisonniers forment une grande partie (environ 60 pour cent) des prestataires qui utilisent fréquemment le Régime d'a.-c. et qui seront, en tant que groupe, plus directement touchés par cette réforme-ci de l'a.-c. qu'ils ne l'ont été par les réformes passées qui elles étaient centrées sur certains aspects du régime tels que la norme d'admissibilité et la durée des prestations.

Le groupe d'étude chargé du travail saisonnier et de l'assurance-chômage a été mandaté pour conseiller le ministre du Développement des ressources humaines sur la meilleure façon d'aborder les questions particulières relatives aux travailleurs saisonniers et aux secteurs d'activité saisonniers, tout en réalisant les objectifs de la réforme de l'assurance-chômage qui comprennent notamment une réduction de la dépendance à l'égard de l'assurance-chômage.

Enjeux de l'a.-c. relatifs aux travailleurs et aux secteurs d'activité saisonniers

Le Régime d'a.-c. est un facteur capital qui peut souvent déterminer l'existence même d'un emploi ou la rentabilité d'une entreprise. Cela est particulièrement vrai pour les industries à caractère saisonnier. Et pourtant, les industries saisonnières et le travail qu'elles génèrent peuvent jouer un rôle important dans la survie de nombreuses collectivités rurales ou éloignées.

En essayant de définir le travail saisonnier, on doit considérer le fait que plusieurs variantes peuvent exister à l'intérieur d'une industrie donnée. Il est donc important de ne pas faire de généralisations. Avec la diversité grandissante des activités dans quelque secteur industriel que ce soit et les technologies nouvelles qui élargissent l'éventail des réalisations possibles au cours d'une année dans presque toutes les parties du Canada, les hypothèses traditionnelles concernant les industries saisonnières ou non saisonnières ne tiennent plus. Très souvent, ce qui peut sembler être une activité saisonnière peut ne pas conduire à un schéma d'emploi saisonnier. L'inverse peut également être vrai. La définition de ce qui est saisonnier dans le contexte de l'a.-c. correspond à une série d'enjeux qui doivent être examinés en profondeur.

Président fondateur du Centre de gestion de la performance organisationnelle (CGPO) Inc, en 1990, il est détenteur d'une maîtrise en Administration publique (ENAP, 1974); en Sciences de l'Éducation, d'une licence en Pédagogie (Université Laval, 1966), d'un baccalauréat en Pédagogie (Université Laval, 1964), et d'un baccalauréat-ès-Art (Collège Saint-Louis, Edmundston, 1962).

Pierre H. Simard compte à son actif une quinzaine d'années d'expérience à titre de consultant et fondateur en développement organisationnel et en gestion de la santé, de la sécurité et de risques du travail. Il a été professeur en gestion des ressources humaines (niveau universitaire, 1^{er} et 2^e cycles); il compte également une vingtaine d'années d'expérience dans les domaines de la gestion scolaire et universitaire en tant que directeur général (Commission scolaire de Noranda), cadre supérieur et professeur (Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue); doyen de la gestion académique et professeur (Université du Québec à Chicoutimi).

Pierre H. Simard, un consultant sénior, est actuellement actionnaire principal de C.G.P.O. Inc. Cette P.M.E. régionale intervient partout à travers la province de Québec, au Canada et même en Afrique. Elle répond principalement à des besoins spécifiques de la petite, moyenne et grande entreprise dans le domaine des ressources humaines, de la performance organisationnelle et des risques du travail. Il est reconnu, entre autres, pour ses interventions conjointes patronales-syndicales.

Patrick Grady

Patrick Grady est président de Global Economics Ltd., société d'experts-conseils en économie située à Ottawa. Avant de devenir expert-conseils, M. Grady a été économiste à la Banque du Canada et cadre supérieur au ministère des Finances. M. Grady détient un baccalauréat ès arts en science politique de l'Université de l'Illinois, ainsi qu'une maîtrise ès arts et un doctorat en économie de l'Université de Toronto. Il est l'auteur de nombreux écrits en matière de politique économique, en macroéconomie et en finances publiques et est l'un des rédacteurs-fondateurs du Canadian Business Economics.

John Eldon Green

John Eldon Green, président de **Smith Green & Associates Inc.** de Charlottetown, I.-P.-E., possède treize ans d'expérience à titre de conseiller en gestion. Avant d'entreprendre cette carrière, il a occupé pendant dix ans le poste de sous-ministre des Services sociaux du gouvernement de l'I.-P.-E. Durant cette période, il a été l'un des quatre seuls participants à l'Examen fédéral-provincial du système de la sécurité du revenu, dirigé par l'honorable Marc Lalonde, qui ont continué d'exercer leurs fonctions pendant les trois années qu'a duré l'examen (de 1973 à 1976). M. Green a également assumé pendant douze ans la fonction de directeur régional des Allocations familiales et de la Sécurité de la vieillesse, I.-P.-E., et possède une connaissance approfondie des programmes de la sécurité du revenu. Sa carrière à titre de conseiller l'a amené à participer à des projets nationaux pour des ministères tels que Santé et Bien-être social Canada, Affaires des anciens combattants Canada, Emploi et Immigration Canada et le Secrétariat d'Etat.

Les réalisations de M. Green comprennent la modernisation du programme d'aide sociale de la province, la création du système provincial de services sociaux, la conception et la mise en oeuvre de la politique de l'I.-P.-E. sur la prestation de services par une série de centres de services régionaux, ainsi que l'élargissement des services de santé disponibles à l'I.-P.-E. Plus récemment, il terminait l'étude d'orientation qui a mené à l'intégration des collectivités municipales à l'I.-P.-E. Il détient une maîtrise ès sciences (travail social) de la Catholic University of America et il a donné des conférences en éthique sociale à la St. Dunstan's University à Charlottetown.

Aldéa Landry

Aldéa Landry, c.r., est avocate et femme d'affaires. Elle est présidente de Landal Inc., firme d'experts-conseils spécialisés dans le secteur de la formation, et associée de l'entreprise Les services d'arbitrage JFL Inc. Mme Landry a co-présidé la Commission Downey-Landry sur l'excellence en éducation au Nouveau-Brunswick, entre 1991 et 1993. Elle a été députée à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de 1987 à 1991. Au cours de son mandat au niveau provincial, Mme Landry a assumé plusieurs responsabilités : vice-première ministre, ministre des Affaires intergouvernementales, ministre responsable du Développement économique régional, ministre des Pêches par intérim, membre du Comité du premier ministre sur l'alphabétisation et membre du Comité du Cabinet sur le développement économique et le développement des ressources humaines.

Mme Landry possède un baccalauréat ès arts du Collège Jésus-Marie (Université de Moncton) et une licence en droit de l'Université du Nouveau-Brunswick.

J.J. (Jack) Munro

Jack Munro s'est particulièrement fait connaître au cours des années qu'il a passées à l'IWA - Canada (anciennement International Woodworkers of America), syndicat des travailleurs du bois très puissant en Colombie-Britannique. Il a commencé à travailler à l'IWA en 1962, comme agent d'affaires à Nelson, pour ensuite gravir les échelons jusqu'au niveau de président, poste auquel il a été élu en 1973 et qu'il a occupé pendant 18 ans. Lorsqu'il a pris sa retraite de l'IWA, Jack Munro a quitté en même temps les postes qu'il occupait au Congrès du travail du Canada et à la B.C. Federation of Labour.

Il a siégé à de nombreux comités et conseils consultatifs, dont les suivants : Vancouver Airport Authority, Mon milieu et mes arbres Canada, Tourism Vancouver, UBC Forestry Advisory Committee, Federal Forest Sector Advisory Council et le YMCA. Dans le passé, il a fait partie du Canada-Japan 2000 Forum, du conseil d'administration de l'American Income Life, de la Federal Commission on Redundancies and Layoffs, d'une Commission fédérale sur les pensions des juges, d'une Commission fédérale sur l'assurance-chômage et de la B.C. Forest Resources Commission.

En 1985, il a reçu un doctorat honorifique en droit de l'Université de la Colombie-Britannique.

Le groupe d'étude travaillera en collaboration avec les gouvernements provinciaux, les représentants des travailleurs et des employeurs dans les secteurs d'activité saisonniers et non saisonniers, ainsi que les associations patronales et syndicales.

«Je crois que le travail de ce groupe d'étude nous aidera à trouver une vraie solution à certains problèmes auxquels se heurtent, depuis nombre d'années, les gens qui oeuvrent dans les industries saisonnières», a déclaré M. Axworthy.

Le groupe d'étude conseillera le ministre Axworthy et fera rapport de ses conclusions au Comité permanent du développement des ressources humaines, lequel tient actuellement une vaste consultation sur la Réforme de la sécurité sociale.

- 30 -

Pour toute précision, voir les notes d'information ci-jointes.

Pour renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du ministre
(819) 994-2482

Danielle Labonté
Secrétariat du groupe d'étude
(819) 994-4523

communiqué

Date

Pour publication

Le 19 octobre 1994
IMMÉDIATE
94-109

**M. Lloyd Axworthy annonce la formation d'un groupe d'étude
chargé du travail saisonnier et de l'assurance-chômage**

OTTAWA -- Le ministre du Développement des ressources humaines, M. Lloyd Axworthy, a annoncé aujourd'hui la création d'un **groupe d'étude chargé du travail saisonnier et de l'assurance-chômage**. Celui-ci aura comme rôle de chercher des solutions pratiques aux problèmes qui touchent les travailleurs et les secteurs d'activité saisonniers, sans toutefois perdre de vue les objectifs de la réforme de l'a.-c. qui s'inscrit dans le cadre de la Réforme de la sécurité sociale.

Les membres du groupe d'étude seront les suivants : Aldéa Landry, c.r., présidente de Landal Inc.; J.J. (Jack) Munro, président de la Forest Alliance of British Columbia; Patrick Grady, président de Global Economics Ltd; Eldon Green, président de Smith Green & Associates Inc et Pierre H. Simard, président fondateur du Centre de gestion de la performance organisationnelle Inc.

news release

Date **CAI** October 26, 1994
HR

For release **-N26**

IMMEDIATE
94-112



**Call to service for young people
as Youth Service Canada kicks into high gear**

Ottawa -- Lloyd Axworthy, Minister for Human Resources Development Canada, and Ethel Blondin-Andrew, the Secretary of State for Training and Youth, today announced the start of the regular operational phase of Youth Service Canada (YSC) by issuing a call for project proposals.

From the YSC lead-site project at the Rideau Street Youth Initiative in Ottawa, Axworthy pointed to Youth Service Canada as an example of a social program that solves problems by investing in peoples' futures. "We are helping young people to gain work experience and job skills that will open doors to the world of work and create a feeling of independence -- a 'can do' attitude," said Axworthy. By creating opportunity, investing in people and forging new community-based partnerships, Youth Service Canada demonstrates some of the key principles for improving social security in Canada.

"Youth Service Canada personifies young people who stand prouder, walk taller and speak with greater confidence about the good they can accomplish for themselves and their communities," said Blondin-Andrew from the YSC lead-site project at the Public Housing Literacy Project in Toronto, as she called on communities to plant that seed of hope in young people.

Any community-based group, band council or other organization interested in youth and community development can apply to sponsor a Youth Service Canada project. Applications and guidelines are now available through Canada Employment Centres (CECs), which are listed under "Human Resources" in the Government of Canada pages of your telephone book. Project proposals will be welcome on an ongoing intake basis with projects in the first part of the operational phase expected to be underway early in 1995.

Youth Service Canada is already making a difference. Instead of feeling like victims of unemployment, out-of-work youth become victors. For example, a Youth Service Canada lead-site project sponsored by the Family Service Bureau of Regina helps teen mothers gain personal and job skills, and at the same time strengthens their sense of accomplishment and self-esteem. Said one 19-year-old participant, "If this program wasn't here, I don't know what I would have done."

Youth Service Canada has a 1994-95 budget of \$25 million, of which \$15 million is budgeted for the regular operational phase. The remainder is being spent on the 67 lead-site projects now underway and involving 1,100 out of school, out of work young people 18 to 24 years of age.

Funding for this program was provided for in the February 1994 federal budget and is therefore built into the existing fiscal framework. Today's announcement is an example of how this government is prioritizing its spending to better serve Canadians by making efficient use of tax dollars.

Information:

Peter Dalglish
Youth Service Canada
(819) 997-6406

Diane Ross
Communications Project Manager
Youth Service Canada
(819) 953-1312

BACKGROUNDER YOUTH SERVICE CANADA

Young people today face a frustrating dilemma: you need experience to get a job; but without a job, you can't get experience. An increasingly competitive labour market demands rising levels of knowledge and skills from workers. However, many young people cannot access even entry-level jobs because they do not have real work experience.

Youth Service Canada is one of the strategic measures aimed at putting out-of-school and unemployed young people back to work. The YSC mission will be to:

- *Strengthen* young people's sense of accomplishment, self-reliance and self-esteem;
- *Enable* young people to gain meaningful work experience, while using and improving their personal and work-related skills, through service to their community and their country;
- *Build* stronger communities and a better Canada by enabling young people to address issues of concern to youth and build a greater awareness of Canada's diversity.

Youth Service Canada is delivered by Human Resources Development Canada (HRDC). The projects last from six to nine months and are meant to give young people a gateway to the regular workforce. Each project involves 10 to 20 out-of-school, unemployed young people between the ages of 18 and 24. Four streams have been identified as priority areas for projects:

- 1) Community Development and Learning - includes projects in the areas of education, science and technology, arts and culture, health care, child care, community safety and crime prevention, urban and social services.
- 2) Sustainable Development/Environment - includes projects in environmental and conservation work such as reforestation, control of land erosion/pollution, recycling.
- 3) Tulu ("Finding the Path That You Work On") - includes projects to enhance positive attitudes, self-esteem, self-reliance, responsibility, leadership, decision-making, problem-solving, communication and teamwork.
- 4) Entrepreneurship - includes projects that offer planning and support services to youth interested in small business development.

De nos jours, les jeunes sont aux prises avec un terrible dilemme : il leur faut de l'expérience pour obtenir un emploi; mais sans emploi, ils ne peuvent acquérir l'expérience requise. La compétitivité grandissante du marché du travail nécessite un bagage de connaissances et de compétences toujours plus lourd, alors que de nombreux jeunes ne peuvent même pas décrocher des emplois de débutant, parce qu'ils manquent d'expérience professionnelle valable.

Le Service jeunesse Canada (SJC) est une des mesures stratégiques visant à mettre ou à remettre au travail de jeunes chômeurs et chômeuses qui ont quitté l'école. La mission du SJC consiste à :

- Renforcer le sentiment du devoir accompli, la confiance et l'estime personnelles des jeunes;
- Permettre aux jeunes d'acquérir une expérience de travail valable ainsi que d'exploiter et d'accroître leurs compétences personnelles et professionnelles en rendant service à leur collectivité et à leur pays;
- Dynamiser les collectivités et le pays tout entier en donnant aux jeunes l'occasion d'examiner des questions préoccupantes et de se sensibiliser davantage à la diversité canadienne.

Le Service jeunesse Canada est une initiative de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les projets qui y sont consacrés ont une durée de six à neuf mois et servent de tremplin pour l'intégration professionnelle des jeunes. Ces projets sont conçus pour accueillir chacun entre 10 et 20 participants et participantes de 18 à 24 ans qui ont terminé leurs études ou quitté l'école et qui n'ont pas trouvé d'emploi. Les projets sont axés sur quatre grands secteurs prioritaires :

- 1) Développement des collectivités et acquisition du savoir — les projets de cette catégorie concernent l'éducation, les sciences et la technologie, les arts et la culture, la santé, la garde des enfants, la sécurité des collectivités et la prévention du crime, ainsi que les services sociaux en milieu urbain.
- 2) Développement durable et environnement — projets liés à l'environnement et à la conservation comme la reforestation, la lutte contre l'érosion des sols, le recyclage et la lutte contre la pollution.
- 3) Tulu («Trouver sa voie») — projets visant à développer des attitudes positives propres à accroître la confiance et l'estime personnelles ainsi que le sens des responsabilités et à perfectionner des aptitudes essentielles : leadership, prise de décision, résolution de problèmes, capacité de communiquer et de travailler en équipe.
- 4) Entrepreneuriat — projets visant à offrir des services de planification et de soutien aux jeunes désireux de se lancer à leur compte.

Une participante de 19 ans affirme : «S'il n'y avait pas eu ce programme, je ne sais pas ce que j'aurais fait.»

- 3 -

Le Service jeunesse Canada a un budget de 25 millions de dollars pour 1994-1995, dont 15 millions sont destinés à la phase opérationnelle. Le reste sera affecté aux 67 projets stratégiques actuellement en activité et auxquels participent 1 100 jeunes de 18 à 24 ans ayant quitté l'école et qui sont en chômage.

Le financement de ce programme était prévu dans le budget fédéral présenté en février 1994; il s'inscrit donc dans le cadre financier actuel. L'annonce d'aujourd'hui est un exemple de la façon dont le gouvernement établit un ordre de priorité dans ses dépenses afin de mieux servir les Canadiens et les Canadiennes en dépensant plus judicieusement les deniers publics.

- 30 -

Renseignements:

Peter Dalglish
Service jeunesse Canada
(819) 997-6406

Diane Ross
Gestionnaire de projets, Communications
Service jeunesse Canada
(819) 953-1312

Invitant les collectivités à semer l'espoir dans le coeur des jeunes, M^{me} Blondin-Andrew, qui se trouvait pour sa part sur les lieux du Public Housing Literacy Project à Toronto, a fait remarquer que le Service jeunesse Canada incarne une jeunesse plus fière, qui marche la tête haute et qui parle avec une plus grande assurance du bien qu'elle peut accomplir pour elle-même et pour la société.

Les groupes communautaires, les conseils de bande ou tout autre organisme s'intéressant aux jeunes et au développement communautaire peuvent se proposer pour parrainer un projet du Service jeunesse Canada. On peut se procurer les formulaires d'inscription et les modalités de participation dans les Centres d'emploi du Canada (CEC), dont la liste paraît sous la rubrique «Ressources humaines» des pages du gouvernement du Canada de votre annuaire téléphonique. On accueillera avec plaisir les propositions de projet de façon spontanée tout au long de la première partie de la phase opérationnelle prévue pour le début de 1995.

Le Service jeunesse Canada a déjà commencé à donner des résultats. Au lieu de se percevoir comme les victimes du chômage, les jeunes sans travail deviennent des vainqueurs. Par exemple, un projet expérimental du Service jeunesse Canada parrainé par le *Family Service Bureau* de Regina aide les mères adolescentes à acquérir des habiletés personnelles et professionnelles tout en renforçant l'estime qu'elles ont pour elles-mêmes et leur sentiment d'accomplir quelque chose.

communiqué

Date

Le 26 octobre 1994

Pour publication

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
94-112

Le Service jeunesse Canada – un appel aux jeunes

OTTAWA – M. Lloyd Axworthy, ministre de Développement des ressources humaines Canada, et M^{me} Ethel Blondin-Andrew, secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse, ont annoncé aujourd'hui le début de la phase opérationnelle du Service jeunesse Canada (SJC) en demandant des propositions de projet.

Se trouvant au Rideau Street Youth Initiative à Ottawa, M. Axworthy a indiqué que le Service jeunesse Canada constitue un exemple de programme social qui résout les problèmes en misant sur l'avenir des gens. «Nous aidons les jeunes à acquérir une expérience en milieu de travail qui leur ouvrira les portes du monde du travail et leur donnera un sentiment d'indépendance – une attitude positive», a déclaré M. Axworthy. En offrant des possibilités, en misant sur les gens et en établissant des partenariats au sein même des collectivités, le Service jeunesse Canada démontre certains des principes clés de l'amélioration de la sécurité

sociale au Canada.

Canada

news release

Date

For release November 10, 1994

94-118

CAI
HR
- N26

1995 Unemployment Insurance maximum insurable earnings

OTTAWA, ONTARIO - Human Resources Development Canada today announced the Unemployment Insurance (UI) maximum insurable earnings figure for 1995.

The 1995 **maximum weekly insurable earnings** will be \$815, up from \$780 in 1994. This is equivalent to a 4.5 per cent increase. As a result, the maximum weekly UI benefit will increase to \$448 in 1995 from \$429 in 1994 for regular claimants (55 per cent of maximum insurable earnings) and to \$245 in 1995 from \$234 in 1994 for claimants with at least one dependent and that have insurable earnings at or below half of the maximum insurable earnings (the benefit rate for these claimants is calculated at 60 per cent of insurable earnings).

Approximately 60 to 70 per cent of Canadian workers earn less than the maximum insurable earnings and will not be affected by this increase.

.../2

To allow the maximum protection under the UI Act to keep pace with increasing wages, annual increases in the maximum insurable earnings are determined by a formula set out in the UI Act and reflect the average annual increase in earnings over the last 8 years (see backgrounder).

Workers must earn a minimum amount to be insured under the UI program. Measured in dollars, the minimum is equal to 20 per cent of the maximum weekly insurable earnings. This will be \$163 a week in 1995, up from \$156 a week in 1994. (Workers may also meet this requirement by working a minimum of 15 hours a week for the same employer.)

UI claimants whose annual net income (including UI benefits) exceeds 1.5 times the maximum **yearly** insurable earnings must repay 30 per cent of those UI benefits that make up the excess. For the 1995 tax year, \$63,570 will be the limit above which the repayment formula applies. In 1994, the limit is \$60,840.

See attached backgrounder

For information:

Charles Larocque, A/Account Executive
Insurance Directorate - Communications (Programs)
(819) 953-5117

Background

How 1995 maximum insurable earnings are set

The maximum weekly insurable earnings figure is the maximum level of income that can be insured each week for UI purposes, and is used to determine the maximum weekly contributions and maximum weekly benefit.

The 1995 figure is the result of two separate calculations:

- 1) First, as specified in the UI Act, the earnings index for 1995 must be calculated. This is the ratio of an eight-year moving average of employees annual average earnings (from 1986 to 1993) to an eight-year base average (from 1966 to 1973).*
- 2) Next, the maximum insurable earnings figure for 1975 is multiplied by the earnings index for 1995. The result is rounded to the nearest multiple of \$5. This is the maximum weekly insurable earnings figure used by the Canada Employment and Immigration Commission.

- 30 -

* Employees' annual average earnings are calculated from the average of annual salaries or wages for Canadian workers, as determined by Revenue Canada, Taxation from T4 Supplementary slips.

Etablissement du maximum de la rémunération assurable pour 1995

Le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est le montant maximal du revenu qui peut être assuré chaque semaine en vertu du Régime d'assurance-chômage. Il sert à calculer la cotisation hebdomadaire maximale de même que la prestation hebdomadaire maximale.

Les chiffres obtenus pour 1995 sont le résultat de deux calculs.

- 1) Selon la *Loi sur l'assurance-chômage*, il faut calculer l'indice de rémunération pour 1995. C'est le rapport entre la moyenne mobile de la rémunération annuelle des travailleurs établie sur huit ans (de 1986 à 1993) et la rémunération moyenne de référence (de 1966 à 1973).*

- 2) Ensuite, le montant de la rémunération assurable maximale pour 1975 est multiplié par l'indice de rémunération de 1995. Le résultat est arrondi au multiple de 5 \$ le plus proche. C'est le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable utilisé par la Commission de l'emploi et de l'immigration.

* La rémunération annuelle moyenne des travailleurs est calculée à l'aide de la moyenne annuelle des traitements et salaires des travailleurs canadiens, laquelle est établie par Revenu Canada-Impôt à l'aide des feuillets supplémentaires T4.

L'augmentation permet au niveau de protection assuré par la Loi sur l'assurance-chômage de suivre l'augmentation moyenne de la rémunération. Les augmentations annuelles du maximum de la rémunération assurée sont établies d'après une formule prévue par la Loi sur l'assurance-chômage; elles tiennent compte de l'augmentation annuelle moyenne de la rémunération au cours des huit années précédentes (voir note documentaire).

Les travailleurs doivent gagner un montant minimum pour que leur rémunération soit assurée en vertu du Régime d'assurance-chômage. Ce minimum est égal à 20 p. 100 du maximum de la rémunération hebdomadaire assurée. En dollars, cela signifie 163 \$ par semaine en 1995, contre 156 \$ en 1994. (Les travailleurs peuvent satisfaire à ce critère s'ils travaillent au moins 15 heures par semaine pour le même employeur.)

Les prestataires d'assurance-chômage dont le revenu annuel net (y compris les prestations d'assurance-chômage) dépasse 1,5 fois le maximum annuel de la rémunération assurée doivent rembourser 30 p. 100 du montant excédentaire des prestations. Pour l'année d'imposition 1995, la formule de remboursement s'appliquera aux revenus dépassant 63 570 \$. Pour 1994, ce seuil est établi à 60 840 \$.

- 30 -

Voir le document d'information ci-joint

Pour renseignements:

Charles Larocque, Chargé de programme int.
Direction de l'assurance - Communications (Programmes)
(819) 953-5117

communiqué

Date Le 10 novembre 1994

Pour publication 94-118

Rémunération assurable maximale aux fins de l'assurance-chômage pour 1995

OTTAWA (ONTARIO) — Développement des ressources humaines Canada a fait connaître aujourd'hui le montant de la rémunération assurable maximale aux fins de l'assurance-chômage pour 1995.

La rémunération hebdomadaire assurable maximale pour 1995 sera de 815 \$, en comparaison de 780 \$ en 1994. C'est une augmentation de 4,5 p. 100. En conséquence, la prestation hebdomadaire maximale passera de 429 \$ à 448 \$ pour les prestataires ordinaires (55 p. 100 du maximum de la rémunération hebdomadaire assurable). Toutefois, dans le cas des prestataires qui ont au moins une personne à leur charge et dont la rémunération assurable n'équivaut qu'à la moitié ou moins du maximum de la rémunération assurable, le montant maximal des prestations hebdomadaires, qui était de 234 \$ en 1994, sera porté à 245 \$ en 1995 (les prestations de ces personnes sont calculées à un taux de 60 p. 100 de la rémunération assurable).

Environ 60 à 70 p. 100 des travailleurs canadiens gagnent moins que le maximum de la rémunération assurable et ne seront donc pas affectés par cette augmentation.



news release

Date

For release

October 27, 1994

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-113



Lloyd Axworthy announces human resource study for accommodation industry

OTTAWA -- Minister of Human Resources Development, Lloyd Axworthy, today announced a study to analyze human resource issues affecting the Canadian Accommodation Industry.

The study will examine how the industry can improve human resources development thereby increasing productivity, employment growth and employee satisfaction. When completed in June 1995, the study is to provide tangible and precise recommendations on solutions to challenges facing the accommodation industry.

"This study forms part of the government's broader focus on the tourism industry and its overall commitment to social security reform; one of many activities under way which establishes a partnership with the private sector," Mr. Axworthy said. "This analysis should help open doors for young people looking for careers in this area."

Last year the accommodation industry contributed \$8.1 billion to the Canadian economy and employed approximately 180,000 Canadians, according to Statistics Canada. The World Tourism Organization predicts the industry will experience strong employment growth well into the 21st century.

Comprised of establishments engaged in operating hotels, motor hotels, motels, tourist courts, cabins, guest houses and tourist homes, the industry is an integral component of tourism.

The announcement of the study follows the National Conference on Tourism held in Vancouver from October 23-25. Members of the accommodation industry were present at the conference. Prime Minister Jean Chrétien also attended the conference as keynote speaker at the Tourism Industry Association's annual dinner.

A Steering Committee consisting of employers, unions, education institutions and industry associations is overseeing the study conducted by KPMG Management Consulting.

Funding for this \$225,000 study was provided under the existing fiscal framework announced in the February 1994 federal budget, reflecting the federal government's commitment to establish spending priorities to better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

For Information contact:

Mr. Tony Pollard
President
Hotel Association of Canada
(613) 237-7149

Ms. Wendy Swedlove
President
Canadian Tourism Human Resource Council
(613) 231-6949

Ms. Judith Moses
Director General
Partnerships and Sectoral Relations
Human Resources Development Canada
(613) 957-4700

Pour de plus amples renseignements :

M. Tony Pollard

Président

Association des hôtels du Canada
(613) 237-7149

M^{me} Wendy Swedlove

Présidente

Conseil des ressources humaines
dans l'industrie touristique canadienne
(613) 231-6949

M^{me} Judith Moses

Directrice générale

Partenariats et relations sectorielles

Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-4700

L'an dernier, l'industrie de l'hébergement touristique a rapporté 8,1 milliards de dollars à l'économie canadienne et fourni du travail à environ 180 000 personnes, selon Statistique Canada. L'Organisation mondiale du tourisme prévoit une forte croissance de l'emploi dans ce secteur pendant une période qui s'étendra bien au delà du tournant du siècle.

Les hôtels, hôtels-motels, motels de tourisme, chalets, hôtels privés et maisons pour touristes que comprend ce secteur sont des parties intégrantes de l'industrie du tourisme.

Cette annonce fait suite à la Conférence nationale sur le tourisme qui a eu lieu à Vancouver du 23 au 25 octobre. Des membres de l'industrie de l'hébergement touristique étaient présents à la Conférence. Le Premier ministre Jean Chrétien était également présent, agissant comme conférencier principal au cours du dîner annuel de l'Association de l'industrie touristique.

Un comité directeur composé de représentants du patronat, des syndicats, des établissements d'enseignement et des associations industrielles assurera la supervision de l'étude réalisée par la firme de consultants KPMG.

Le financement de cette étude, soit 225 000 \$, respecte le cadre financier établi dans le budget fédéral de février 1994. Ce projet fait preuve de la détermination du gouvernement fédéral à établir ses priorités de dépenses de manière à mieux servir les Canadiens en faisant une utilisation efficace des fonds publics.

communiqué

Date

Pour publication

Le 27 octobre 1994
 Pour diffusion immédiate
 94-113

Étude sur l'industrie de l'hébergement touristique

OTTAWA -- Monsieur Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a annoncé aujourd'hui la réalisation d'une étude visant à analyser les problèmes de ressources humaines qui touchent l'industrie canadienne de l'hébergement touristique.

L'étude examinera comment l'industrie de l'hébergement touristique peut améliorer le développement des ressources humaines et, de ce fait, accroître la productivité, l'emploi et la satisfaction du personnel. L'étude, qui devrait paraître en juin 1995, doit fournir des recommandations tangibles et précises concernant les défis auxquels doit faire face l'industrie de l'hébergement touristique.

«Cette étude fait partie de la stratégie d'ensemble du gouvernement concernant l'industrie touristique et témoigne de son engagement global à l'égard de la réforme sociale; elle figure parmi les nombreuses activités en cours aux fins de l'établissement de partenariats avec le secteur privé. L'étude devrait aider à ouvrir des portes aux jeunes qui désirent faire carrière dans ce domaine», a ajouté M. Axworthy.

news release

Date

For release

CAI
HR
-N26

November 15, 1994

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-119



Horticultural Industry and Human Resources Development Commit to Partnership on Strategic Human Resource Planning

AYLMER, Que. -- The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada announced the creation of the Horticultural Human Resource Council in a speech today at the Canadian Labour Force Development Board's National Industry Sectors Conference.

This three-year agreement between the Canadian Horticulture industry and Human Resources Development Canada will help both employers and workers, along with government and training experts focus on the human resource issues facing the Canadian horticulture industry.

The Council is to provide the necessary leadership and direction to the horticultural sector while managing key human resource planning issues facing the industry. The Council represents some 20,000 employers and more than 100,000 workers in every region of Canada. Job growth is currently running at 2 to 3,000 a year; with many of the jobs requiring post-secondary skills.

"This agreement marks another step in the government's efforts towards stronger human resource planning," Minister Axworthy said, in making this the 16th sector council announcement.

.../2

Other activities in this area include:

- youth internship programs in all regions of the country expected to provide permanent employment opportunities in the industry;
- ergonomic workplace improvements for industry workers;
- development of a national data base of training and development to train industry entrants and existing staff; and,
- assistance for the industry to improve its recruitment and retention of workers, by providing better defined career paths, developing management and technical training tools and generating an occupational standards agreement.

Minister Axworthy and the industry believe that the Horticultural Human Resource Council, will ensure the industry's viability and expansion in both the domestic and export markets. The Council's creation establishes partnerships between the government and private sector to stimulate economic growth and job creation keeping with the process of social reform. The Minister said the Council demonstrates a spirit of partnership and co-operation, the keys to building a more responsive social security system.

Funding for this \$2-million dollar initiative falls within the framework set in the February 1994 budget, and underlines the government's commitment to establish spending priorities so that it can better serve Canadians in making efficient use of their tax dollars.

For information:

Alec Jasen
Communications Adviser
Minister Axworthy's Office
Human Resources Development Canada
Tel: (819) 994-2482
Fax: (819) 994-0448

Robert Van Tongerloo
Executive Director
Horticultural Human Resource Council
Tel: (613) 224-7994
Fax: (613) 224-7108

Doug Connery
Manitoba Farmers and Chairperson
Horticultural Human Resource Council
Tel: (204) 428-3188
Fax: (204) 428-3245

David Greenhill
Labour Market Services
Human Resources Development Canada
Tel: (819) 994-3807
Fax: (819) 953-7599



news release

Date

November 15, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-120

Youth to Gain Training and Jobs in the Horticultural and Tourism Sectors

AYLMER, Que. -- Some 1,113 young people will get jobs and training in the horticulture and tourism industries under two new Youth Internship Projects announced today by the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development. The Minister was speaking at the National Industry Sectors Conference sponsored by the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB).

These programs are part of the federal government's Youth Internship Program and will see business, labour, education and government representatives working together to address industry training requirements. The program is geared to help young people get the training and job opportunities they need to make the transition from school to work.

"Providing smooth transitions from school to work is an important element of social security reform," said Minister Axworthy. "These projects will provide our young people with the entry-level training they need to find and keep good jobs in these two important industries."

.../2

Horticulture Industry

The seven projects in the horticulture industry will provide up to 468 youth with entry-level skills using formal training, counselling, and on-the-job experience. Special emphasis is given to providing training and job opportunities to young people with disabilities. These projects, to be coordinated by the Horticultural Human Resource Council, will provide training not currently available, while at the same time complementing existing post-secondary training.

"The horticulture industry employs more than 100,000 workers across Canada. These projects will be invaluable in helping the industry shape young people into the skilled workers we will need in the future," said Bob Van Tongerloo, Executive Director of the Horticultural Human Resource Council.

The Horticultural Youth Internship Project will receive initial seed funding of \$1.4 million from Human Resources Development Canada over two years and will be matched by an industry contribution of \$3.7 million during the same period.

Tourism Industry

Under the direction of the Canadian Tourism Human Resource Council, the Youth Internship Projects in the tourism industry will address skill requirements and demonstrate career paths at the entry-level. They will involve 645 youth in all provinces and territories, with the Quebec and Northwest Territories projects focusing on Aboriginal tourism needs. The projects will provide classroom and workplace training to unemployed high school graduates based on national occupational standards. Successful completion of the program may lead to long-term employment and certification.

"Tourism is one of Canada's major industries, generating \$25.4 billion in 1992. As well, it is a major employer, providing almost 1.2 million Canadians with jobs and giving first-work experience to one-third of Canadians," said Wendy Swedlove, President of the Canadian Tourism Human Resource Council. "With initiatives like this, we will be able to provide even better training. And this will be good for the tourism industry and the workforce as a whole."

The Tourism Youth Internship Project will see Human Resources Development Canada's contribution of \$4 million matched by an industry contribution of \$8.6 million over the next two years.

To date, six sectors have put in place Youth Internship projects, including those announced today. These projects involve a total of approximately 2,100 youth, with many other young people benefiting from the results of the projects. In addition, there is one school-based demonstration project underway in New Brunswick, involving 500 students. Total federal funding for these activities is \$15 million. Projects at the community-based level are planned for the near future.

These two initiatives are funded under the existing fiscal framework as announced in the February 1994 budget and reflect the federal government's commitment to provide the training and job opportunities Canadian young people require, while recognizing the need to respond to current fiscal realities.

For information:

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

Horticulture

Warren Goudie
Labour Market Services
(819) 953-3403

Bob Van Tongerloo
Executive Director
Horticultural Human Resource Council
(613) 224-7994

Tourism

Sigrid Looye
Labour Market Services
(819) 994-2614

Wendy Swedlove
President
Canadian Tourism Human Resource Council
(613) 231-6949

BACKGROUNDER

THE TOURISM YOUTH INTERNSHIP PROJECT

The Tourism Youth Internship Project, a two-year initiative under the federal government's Youth Internship Program, will demonstrate rewarding career paths in the tourism industry and address the industry's skill shortages at the entry level. To do this, it will test a number of approaches to easing the skills gap facing young people by providing them with classroom and workplace training based on national occupational standards leading to long-term employment and certification in this industry.

Included in this initiative are a number of projects to provide unemployed high school graduates with:

- Entry level skills relevant to the tourism industry such as customer service, communications, computers, etc.;
- A minimum of six months employment where participants will receive further training. In some cases, this training and work experience may be sufficient to permit certification in a number of tourism occupations; and
- Individual career counselling.

This project will involve 455 employers located in all Provinces and Territories. The Quebec and Northwest Territories projects will emphasize the needs of the Aboriginal tourism industry. The decision as to what skills will be taught will be based on national standards work already done in the tourism industry and this training will emphasize the development of generic skills which are transferable across the industry.

Tourism in Canada

Tourism is a key industry in Canada. In 1992, it generated \$25.4 billion in revenue, and was the fourth largest earner of foreign exchange (\$8 billion).

Tourism is also a major source of employment, with 1,191,900 workers in 1993. This industry has generated jobs faster than the economy as a whole over the last decade.

This industry also provides a first work experience to one-third of Canadians.

Unfortunately, growth in this industry is being hampered somewhat by the difficulty some employers experience in finding trained and skilled employees. A changed perception of the industry as an employer is required to reflect that work in the tourism industry is fulfilling, does require skills, can be well paid, and offers a rewarding future.

Project Elements

The series of demonstration projects which make up this initiative will explore ways in which young people can receive help in moving into the workforce while at the same time assuring the tourism industry of an adequate supply of well trained workers to ensure its competitiveness and growth.

These demonstration projects will contain the following elements:

- Recruitment, assessment, and selection of participants;
- Train-the-trainer workshops;
- Classroom training;
- Employment/workplace training;
- Career counselling;
- Certification; and
- Monitoring, tracking and evaluation of projects to make them even more effective.

Project Delivery and Financing

These projects will be managed by the Canadian Tourism Human Resource Council under the guidance of a Project Management Committee made up of the project coordinators and business, labour and association representatives from the industry.

BACKGROUNDER

THE HORTICULTURE YOUTH INTERNSHIP PROJECT

The Horticulture Youth Internship Project is a two-year initiative under the federal government's Youth Internship Program. The seven demonstration projects making up this initiative will test possible models for increasing employment opportunities for up to 468 young people in the horticultural industry by providing them with entry-level skills and practical work experience. Projects will be coordinated by the National Executive Committee of the Horticultural Human Resource Council.

Horticulture in Canada

There are more than 20,000 small businesses operating in horticulture. They currently employ more than 100,000 individuals, 35 per cent of whom are under the age of 24.

The industry has total sales of approximately \$3.7 billion and contributes a further \$4.6 billion to the Canadian economy through secondary processing and retail jobs.

The majority of jobs will be in growth areas such as greenhouse, nursery and landscape horticulture where the industry is best able to offer employment to the program participants.

These projects will provide training not currently available and will complement existing post-secondary training.

Projects

Projects making up this initiative include the following:

- **The Employment Project for Young Workers with Disabilities** (Quebec Region) is a one-year pilot project to provide meaningful employment opportunities for 100 youth participants with disabilities (including physical, intellectual, sensory and psychological). The participants in this program will receive skills and income superior to that which they might otherwise receive from traditional "sheltered workshops".

- The **Horticultural Youth Employment Project** (B.C. Region) will prepare 75 recent high school graduates and other employable youth for lifetime employment in horticulture through a mixture of workplace and formal classroom and laboratory training.
- The **Employment Project for High School Graduates and Leavers, Including Those with Disabilities** (Prairie Region) will employ a mixture of workplace, formal classroom and laboratory training to prepare 45 young people for work in the horticultural industry using existing training centres. These centres will also be used to coordinate and deliver specific workplace-based training, placements, career counselling, and life skills training.
- The **Youth Apprenticeship Program for Landscape Horticulture** (Ontario Region) is a one-year project providing academic and life skills training to 50 youth of whom 20% will be persons with disabilities. This program will combine practical, hands-on training at a landscape training centre, on-the-job experience with a horticultural firm, and certification of successful participants in keeping with the accreditation process currently being developed by the industry.
- The **Rural Basic Landscape Training Program** (Atlantic Region) will provide accredited, meaningful classroom and on-the-job training to 50 unemployed young people in Atlantic Canada. Participants will first be given intensive training in basic principles of landscaping. Then they will proceed to participating local landscape companies to be employed as landscape technicians for a full season (approximately 26 weeks) including a one week mid-term classroom training session. The entire program will be developed to mesh with national certification standards being adopted by the Canadian Nursery Trades Association. Successful completion of the program will qualify participants for permanent work in the landscape industry.
- The **Youth Initiative Project Proposal Potato Fieldhand Training Program** (Atlantic Region) targets 48 unemployed youth in rural areas of New Brunswick and P.E.I. Participants will receive six weeks of local intensive training specific to the potato industry, followed by a full season of on-farm practical experience. Successful completion of the program will qualify participants for permanent work on local farms.
- The **Training Project for Persons with Disabilities** (National) is a one-year project that matches 100 persons with disabilities with training, jobs and career paths in a variety of horticulture areas, such as landscape construction, retail nursery garden centre worker and greenhouse technician. The project will launch in Winnipeg and be followed in Toronto, Halifax and Vancouver.

BACKGROUND

YOUTH INTERNSHIP

The key to success in today's economy lies in the skills of our workforce, yet Canada has no systematic way of bringing young people into the working world. While Canada has the highest proportion of its population with post-secondary education among OECD countries, there are insufficient linkages between school and work for young Canadians. About 60 per cent of Canadians enter the workforce from high school with no additional structured education or training.

Through the Youth Internship projects, the federal government is acting to implement new entry-level training programs based on partnerships between the private sector, educational institutions and governments. The internship approach will be used to develop work-based training opportunities for young Canadians in new and emerging sectors where few entry-level training programs currently exist.

The Youth Internship Projects will:

- establish structured pathways to help young Canadians make the school-to-work transition; and
- establish training programs that focus on growth industries that arise from emerging technologies or global trade opportunities.

BACKGROUNDER

SECTORAL INITIATIVES

Labour, management and governments share a common purpose in investing in workers' skills. The Sectoral Initiatives bring sector partners together to confront the key human resource issues faced by their industry.

These sectoral initiatives engage employers, workers, governments and the educational institutions in analyzing industry human resource needs; determining future skills needs; and establishing a human resource plan which includes training strategies for existing workers.

Sectoral Initiatives are intended to act as the catalyst which is stimulating private industry to take the lead role in addressing human resource challenges on a sector-by-sector basis. Over time, each participating industry is expected to fully fund their training programs.

Sectoral Initiatives are a strategic investment by the federal government to bring together employers and workers to identify skill requirements and standards applicable to their own industry sector. These targeted partnerships lead to increased effectiveness in the areas of human resources planning and worker training.

New and updated skills are critical to the global competitiveness of industry. Resulting skills development initiatives help workers grow into new and better jobs, facilitate career development and ensure that industries have the skills they need to meet competitive opportunities. The establishment of carefully researched skills standards helps both industry and workers take advantage of the ever-increasing mobility occurring in the labour market.

There are four essential steps:

Workers and management first identify their skills requirements through in-depth analysis of where the industry is headed, the technology of the future and the skills of the current labour force and the gaps expected. They also identify priority occupations requiring standards.

In implementing their strategies, these partnership teams develop occupational skills standards to direct their training efforts.

Sectoral councils are created so employers and workers have a permanent forum through which to manage the implementation of their human resource development and training strategies, and through which to monitor and adjust occupational standards.

Government will provide selective seed funding as needed to help industry begin the process of upgrading its workforce. Over a period of five years, each sector's or industry's training programs are expected to become self-funding.

news release

Date

November 15, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-121

National certification and training standards to enhance employment opportunities in the horticultural industry

AYLMER, Que. — Employees and others looking for work in the horticultural sector will be better prepared to pursue rewarding careers in the industry with the introduction of industry-developed national certification and training standards. The announcement was made today by the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, at the Canadian Labour Force Development Board's National Industry Sectors Conference.

"There are presently no recognized national standards for the horticultural industry — an industry which employs more than 100,000 people," the Minister said. "With these standards in place, workers seeking to move to another region in Canada will easily be able to show the relevance and applicability of their skills and experience. This certification program is one more step towards a revitalized social security system which will equip Canadian workers with the skills they need to find and keep good jobs."

.../2

The project is being led by the Canadian Nursery Trades Association (CNTA), a member of the Horticultural Human Resource Council. The need for national training standards and certification stemmed from a recent study of the industry's human resource requirements.

"We are very excited about this project," said Bob Van Tongerloo, Executive Director, Horticultural Human Resource Council. "The establishment of national industry performance and skills standards will provide the horticultural industry with a means to attract and retain the workforce needed to expand its domestic and export markets."

A newly formed steering committee, consisting of industry representatives, educators and employees, will work to implement the standards which were developed after completion of an industry- wide survey and numerous focus sessions across the country.

Core curriculum at Canadian horticultural training institutes will be reviewed and developed as necessary. A functional framework for national worker certification, including national proficiency exams, will be implemented. It is expected the National Certification Process and Examinations will be in place by the spring of 1996.

The federal government is contributing \$310,000 over two years, while the industry is providing \$540,000 over the same period.

"I am pleased to see the industry addressing its human resource concerns," said Minister Axworthy. "Horticulture has the real potential to impact on Canada's goal of a secure employment future based on technology, capitalization of its skilled workforce and offshore market possibilities."

The federal government's funding of these initiatives falls within the framework set out in the February 1994 budget. These projects underline the federal government's commitment to setting spending priorities to make the most effective and strategic use of taxpayers' money.

For information:

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

Dave Greenhill
Labour Market Services
(819) 994-3807

Bob Van Tongerloo
Executive Director
Horticultural Human Resource Council
(613) 224-7994

« Je suis heureux de voir l'industrie prendre des mesures pour apporter des solutions à ses problèmes en matière de ressources humaines, a dit le ministre Axworthy. L'industrie horticole est vraiment en mesure de contribuer à la réalisation de l'objectif d'assurer l'avenir du Canada sur le plan de l'emploi, en misant sur la technologie, sur la mise en valeur de sa main-d'oeuvre spécialisée et sur les possibilités d'étendre son activité sur les marchés étrangers. »

Les fonds investis par le gouvernement fédéral dans le financement de ces initiatives proviennent d'affectations faites dans les limites du cadre financier établi dans le Budget de février 1994. La participation du gouvernement fédéral à ces projets témoigne de son souci d'établir ses priorités de dépenses de façon à faire l'utilisation la plus efficace et la plus utile possible des fonds publics.

- 30 -

Pour plus de précisions :

Alec Jasen

Cabinet du Ministre

(819) 994-2482

Dave Greenhill

Services du marché du travail

(819) 994-3807

Bob Van Tongerlo

Directeur exécutif

Conseil des ressources humaines dans l'industrie horticole

(613) 224-7994

L'initiative est dirigée par la Canadian Nursery Trade Association (CNTA), qui est membre du Conseil des ressources humaines de l'industrie horticole. La nécessité de normes nationales de formation et d'agréement a été mise en lumière par une étude récente des besoins en ressources humaines de l'industrie.

«Ce projet nous emballe, a dit Bob Van Tongerlo, Directeur exécutif du Conseil des ressources humaines dans l'industrie horticole. L'établissement de normes nationales de rendement et de compétence dotera l'industrie d'un moyen d'attirer et de conserver les travailleurs dont elle a besoin pour élargir ses marchés au pays et à l'étranger.»

Un comité directeur nouvellement constitué regroupant des représentants de l'industrie, des éducateurs et des employés veillera à la mise en application des normes établies au terme d'une enquête menée dans toute l'industrie et de nombreuses discussions entre spécialistes tenues à différents endroits du pays.

Les programmes d'études de base des établissements d'enseignement canadiens offrant une formation en horticulture seront examinés et élargis au besoin. En outre, on établira un cadre fonctionnel pour la reconnaissance des titres professionnels des travailleurs, y compris des tests de compétence nationaux. Le processus national d'agréement et les examens devraient normalement être prêts pour le printemps.

Les contributions financières du gouvernement fédéral et de l'industrie à ce projet se chiffrent respectivement à 310 000 \$ et à 540 000 \$ sur deux ans.

communiqué

Date

Pour publication

Le 15 novembre 1994

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-121

Meilleures possibilités d'emploi dans l'industrie horticole grâce à l'adoption de normes nationales de formation et de reconnaissance professionnelle

AYLMER (QUÉBEC) – Les travailleurs du secteur horticole et d'autres personnes en quête d'un emploi seront désormais mieux armés pour entreprendre une carrière fructueuse dans ce secteur de l'économie, grâce à l'adoption de normes nationales de formation et de reconnaissance professionnelle établies par l'industrie. Cette annonce a été faite aujourd'hui par l'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, à la Conférence nationale des secteurs industriels parrainée par la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre.

«Actuellement, a dit le Ministre, il n'existe pas de normes nationales reconnues pour l'industrie horticole – qui emploie plus de 100 000 personnes. Une fois ces normes établies, les travailleurs désireux d'aller s'établir dans une autre région du Canada pourront facilement prouver la pertinence et l'applicabilité de leurs compétences et de leur expérience. Ce programme d'attestation représente un pas de plus vers un système revitalisé de sécurité sociale lequel permettra aux travailleurs canadiens d'acquérir les compétences requises afin de trouver de bons emplois et de les conserver.»

- En vue de mettre en oeuvre leurs stratégies, les partenaires élaborent des normes professionnelles qui servent à canaliser leurs efforts au chapitre de la formation.
- Des conseils sectoriels sont créés afin que les employeurs et les travailleurs disposent d'une tribune permanente au moyen de laquelle ils pourront gérer la mise en oeuvre de leurs stratégies de formation et de perfectionnement des ressources humaines, ainsi que suivre l'application des normes professionnelles et les modifier, au besoin.
- Le gouvernement assure des fonds de démarrage de façon sélective, afin d'aider le secteur privé à entreprendre le perfectionnement de sa main-d'oeuvre. Au terme d'une période de cinq ans, on croit que les programmes de formation de chaque secteur ou industrie devraient devenir financièrement autonomes.

INITIATIVES SECTORIELLES

DOCUMENT D'INFORMATION

Les syndicats, les entreprises et les gouvernements ont un but commun en investissant dans les compétences de la main-d'œuvre. Les initiatives sectorielles amènent les partenaires d'un même secteur à se regrouper pour faire face aux principaux problèmes de l'industrie en matière de ressources humaines.

Ces initiatives sectorielles réunissent employeurs, travailleurs, gouvernements et établissements de formation pour qu'ils puissent, ensemble, analyser les besoins liés aux ressources humaines, déterminer les compétences qui seront requises dans l'avenir et établir un plan de ressources humaines prévoyant des stratégies de formation pour les travailleurs et les travailleurs déjà en place.

Les initiatives sectorielles sont destinées à servir de catalyseur pour inciter le secteur privé à prendre les devants dans la résolution des problèmes de ressources humaines sur une base sectorielle. Avec le temps, on s'attend à ce que chaque secteur participant finance entièrement ses programmes de formation.

Les initiatives sectorielles représentent un investissement stratégique que fait le gouvernement fédéral pour amener les employeurs et les travailleurs à déterminer ensemble les compétences requises et les normes applicables dans leur propre secteur. Ces partenariats ciblés ont pour effet de rendre la planification et la formation des ressources humaines plus efficace.

Le renouvellement et l'actualisation des compétences constituent des facteurs essentiels à la compétitivité mondiale de l'industrie. Les initiatives de perfectionnement des compétences permettent aux travailleurs et aux travailleuses d'avoir accès à des emplois nouveaux et plus intéressants, facilitent le perfectionnement professionnel et garantissent aux industries les ressources dont elles ont besoin pour soutenir la concurrence. De même, l'établissement de normes professionnelles bien documentées aide à la fois l'industrie et la main-d'œuvre à profiter de la mobilité sans cesse croissante que l'on constate sur le marché du travail.

Quatre étapes sont essentielles à la bonne marche du processus :

- Les travailleurs et les entreprises commencent par déterminer les compétences dont ils ont besoin en analysant avec soin l'orientation que prend leur secteur, la technologie future qui y sera utilisée ainsi que les compétences et les lacunes probables de la main-d'œuvre actuelle. Ils déterminent également dans quelles professions il est prioritaire d'établir des normes.

DOCUMENT D'INFORMATION

JEUNES STAGIAIRES

Pour obtenir de bons résultats sur le plan économique, il faut désormais pouvoir compter sur une main-d'œuvre compétente, et le Canada n'a toujours pas mis en place un système permettant de faciliter l'insertion des jeunes dans le marché du travail. C'est au sein de la population canadienne que l'on retrouve la plus forte proportion de diplômés du postsecondaire parmi tous les pays membres de l'OCDE, mais les liens de transition entre l'école et le travail ne sont pas suffisants pour les jeunes Canadiens et Canadiennes. Environ 60 p. 100 des Canadiens et des Canadiennes arrivent sur le marché du travail sans plus d'éducation ou de formation structurée que leurs études secondaires.

À l'aide des projets pour jeunes stagiaires, le gouvernement fédéral travaille à mettre en oeuvre de nouveaux modèles de formation pour débutants fondés sur des partenariats entre le secteur privé, les établissements d'enseignement et les gouvernements. Les stages permettront d'offrir aux jeunes l'occasion d'obtenir une formation professionnelle dans des secteurs nouveaux où il existe actuellement peu de programmes de formation pour débutants.

Les projets destinés aux jeunes stagiaires serviront à :

- établir des cheminement structurés pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes Canadiens et Canadiennes;
- instaurer des programmes de formation axés sur les industries qui connaissent une expansion grâce aux technologies nouvelles ou aux possibilités d'échanges mondiaux.

• **Programme de formation de base en paysagisme en milieu rural (Région de l'Atlantique)**

Ce projet pilote offrira à 50 jeunes sans emploi du Canada Atlantique la possibilité d'acquérir une formation théorique et pratique pertinente, débouchant sur une reconnaissance professionnelle. Les participants recevront d'abord une formation intensive qui les initiera aux principes de base du paysagisme. Ils seront ensuite embauchés par des entreprises locales de paysagisme participant aux programmes, où ils travailleront comme techniciens-paysagistes pendant une saison complète (environ 26 semaines), et bénéficieront d'une semaine de formation en classe au milieu du semestre. Le programme sera conçu conformément aux normes nationales de reconnaissance professionnelle en voie d'être adoptées par l'Association canadienne des pépiniéristes. Les participants qui réussiront leur stage pourront obtenir un emploi permanent dans l'industrie du paysagisme.

• **Projet de formation de travailleurs d'entreprises de production de pommes de terre dans le cadre du programme Initiatives Jeunesse (Région de l'Atlantique)**

Ce projet profitera à 48 jeunes chômeurs des régions rurales du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Les participants acquerront une formation intensive de six semaines directement axée sur l'industrie locale de la culture de la pomme de terre, suivie d'une expérience pratique sur une ferme pendant une saison entière. Les participants qui réussiront leur stage rempliront les conditions requises pour obtenir un emploi permanent sur une ferme locale.

• **Projet de formation pour personnes handicapées (Échelle nationale)**

Une centaine de personnes handicapées se verront offrir une formation, des emplois et des avenues de carrière dans divers métiers de l'industrie horticole, comme techniciens en aménagement paysager, techniciens de serres ou travailleurs de pépinières ou de centres de jardinage. Ce projet d'un an sera réalisé en étroite collaboration avec le Conseil canadien de la réadaptation et du travail (CCRT) et sera lancé à Winnipeg, avant d'être subseqüemment mis en oeuvre à Toronto, Halifax et Vancouver.

Ce projet pilote donnera à 75 diplômés récents des écoles secondaires et à d'autres jeunes aptes à travailler la formation nécessaire pour se bâtir une carrière permanente en horticulture, grâce à une combinaison de formation professionnelle théorique et pratique, dispensée en classe, en laboratoire et en milieu de travail.

Projet d'emploi pour des diplômés du secondaire et des élèves en fin de scolarité, y compris des jeunes handicapés (Région des Prairies)

Ce projet pilote donnera à 45 jeunes une combinaison de formation à la fois pratique (en milieu de travail) et théorique (en classe et en laboratoire) qui leur permettra de travailler dans l'industrie horticole; cette formation leur sera dispensée dans les centres de formation existants. Ceux-ci seront également utilisés pour la coordination et la prestation d'une formation spécifique en milieu de travail, de services de placement en entreprise, de services d'orientation professionnelle, ainsi que d'une formation en dynamique de vie.

Projet d'apprentissage pour les jeunes en horticulture paysagiste (Région de l'Ontario)

D'une durée d'un an, ce projet pilote offrira une formation scolaire et une formation en dynamique de vie à 50 jeunes dont 20 p. 100 seront des personnes handicapées. Le programme offre une combinaison de formation pratique (dispensée dans un centre de formation en paysagisme) et d'expérience en milieu de travail (acquise auprès d'une entreprise horticole), ainsi que la reconnaissance des compétences acquises pour les participants ayant réussi leur stage conformément au processus de reconnaissance professionnelle en voie d'établissement dans l'industrie.

Projet d'emploi de jeunes dans le secteur horticole (Région de la Colombie-Britannique)

DOCUMENT D'INFORMATION

PROJETS JEUNES STAGIAIRES DE L'INDUSTRIE HORTICOLE

L'initiative Jeunes stagiaires de l'industrie horticole, d'une durée de deux ans, s'inscrit dans le cadre du programme fédéral Jeunes Stagiaires. Il comprend sept projets pilotes visant à expérimenter des modèles susceptibles d'accroître les possibilités d'emploi de jusqu'à 468 jeunes dans le domaine de l'horticulture en leur permettant d'acquérir des compétences de premier échelon et une expérience pratique. Ces projets seront coordonnés par le comité exécutif national du Conseil des ressources humaines de l'industrie horticole.

L'horticulture au Canada

Il existe au pays au-delà de 20 000 petites entreprises actives dans le domaine horticole. Elles emploient plus de 100 000 personnes, dont 35 p. 100 ont moins de 24 ans.

L'industrie affiche un chiffre d'affaires d'environ 3,7 milliards de dollars et apporte une contribution supplémentaire de 4,6 milliards de dollars à l'économie canadienne par l'entremise de l'industrie de transformation et des emplois qu'elle procure dans le secteur des ventes au détail.

La majorité des emplois seront créés dans des secteurs en croissance comme la culture en serres, la culture en pépinières et le paysagisme, où l'industrie est le mieux à même d'offrir de l'emploi aux participants au programme.

Les projets de stages offriront une formation non encore disponible et un complément au programme d'éducation postsecondaire.

Les projets

Les projets mis en oeuvre dans le cadre de l'initiative sont les suivants :

- **Projet d'emploi pour jeunes travailleurs handicapés**
(Région du Québec)

Ce projet pilote d'une durée d'un an offrira à 100 jeunes travailleurs atteints de handicaps physiques, intellectuels, sensoriels et psychologiques l'occasion d'acquérir une expérience de travail valable. Les emplois qu'occuperont ces jeunes leur apporteront une formation et une rémunération supérieures à ce qu'ils pourraient espérer dans le traditionnel « atelier protégé ».

Cette industrie fournit aussi une première expérience de travail à un Canadien sur trois.

Malheureusement, la croissance dans cette industrie est quelque peu compromise par la difficulté qu'éprouvent certains employeurs à recruter de la main-d'œuvre compétente. Nous devons changer la perception qu'on a de l'industrie en tant qu'employeur, de manière à faire savoir que le secteur du tourisme offre des emplois intéressants, qui nécessitent des compétences, qui peuvent être bien rémunérés et qui offrent un avenir prometteur.

Éléments du projet

Les projets expérimentaux qui composent cette initiative visent à aider les jeunes à s'intégrer au marché du travail et, en même temps, à fournir à l'industrie du tourisme des travailleurs bien formés grâce auxquels elle sera en mesure d'assurer sa compétitivité et sa croissance.

Ces projets expérimentaux comportent les éléments suivants :

- Recrutement, évaluation et sélection des participants
- Ateliers de formation des formateurs
- Formation théorique
- Formation en milieu de travail
- Orientation professionnelle
- Reconnaissance professionnelle
- Surveillance, suivi et évaluation des projets pour les rendre encore plus efficaces

Exécution et financement des projets

Ces projets seront gérés par le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du tourisme sous la direction d'un comité de gestion de projet constitué des coordonnateurs des projets, ainsi que de représentants des milieux d'affaires, des syndicats et de l'industrie du tourisme.

L'initiative Jeunes stagiaires de l'industrie touristique, un projet expérimental de deux ans du programme fédéral Jeunes stagiaires, prévoit des cheminements de carrière intéressants dans l'industrie du tourisme et vise à remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour les postes de débutants dans cette industrie. À cette fin, diverses approches destinées à remédier au manque de compétences des jeunes leur offriront une formation théorique et pratique élaborée en conformité des normes professionnelles nationales établies; cette formation débouchera sur la reconnaissance professionnelle et un emploi permanent.

Les divers volets du projet permettront aux diplômés d'études secondaires qui sont sans emploi :

- D'acquérir les compétences de débutants nécessaires dans l'industrie du tourisme, dans les domaines du service à la clientèle, des communications et de l'informatique, entre autres;
- De faire un stage d'emploi d'au moins six mois au cours duquel ils recevront une formation plus poussée. Pour un certain nombre de professions du domaine du tourisme, ce stage pourra être immédiatement suivi de la reconnaissance professionnelle;
- De recevoir des services individuels d'orientation professionnelle.

Le projet fera appel à la participation de 455 employeurs dans la totalité des provinces et territoires. Les projets du Québec et des Territoires du Nord-Ouest seront axés sur les besoins de l'industrie du tourisme autochtone. Le contenu de la formation sera établi en fonction des normes nationales déjà élaborées dans l'industrie et visera principalement l'acquisition d'habiletés générales qui sont transférables d'une industrie à l'autre.

Le tourisme au Canada

Le tourisme occupe une place très importante au Canada. En 1992, il a généré des revenus de 25,4 milliards de dollars et s'est classé au quatrième rang des industries qui ont rapporté le plus de devises étrangères (8 milliards \$). Le tourisme est en outre une source importante d'emploi, avec 1 191 900 travailleurs en 1993. Au cours de la dernière décennie, ce secteur a produit des emplois à un rythme plus rapide que l'ensemble des secteurs économiques.

Tourisme

Sigrid Looze

Services au marché du travail
(819) 994-2614

Wendy Swedlove

Présidente

Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du tourisme
(613) 231-6949

Jusqu'à maintenant, des projets Jeunes stagiaires ont été mis en oeuvre dans six secteurs, incluant ceux annoncés aujourd'hui. Aux quelque 2 100 jeunes qui participent à tous ces projets, il faut ajouter les nombreux autres qui profitent des résultats obtenus. En outre, quelque 500 jeunes Néo-Brunswickois participent actuellement à un projet pilote réalisé en milieu scolaire. Au total, le gouvernement fédéral verse 15 millions de dollars pour ces activités. Des projets devraient également être mis en oeuvre à l'échelon des collectivités dans un proche avenir.

Ces deux initiatives sont financées conformément aux paramètres établis dans le budget de février 1994 et soulignent la détermination du gouvernement fédéral à offrir aux jeunes Canadiens et Canadiennes les possibilités de formation et d'emploi dont ils ont besoin, tout en tenant compte des restrictions financières actuelles.

- 30 -

Pour de plus amples renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du ministre
(819) 994-2482

Horticulture

Warren Goudie
Services au marché du travail
(819) 953-3403

Bob Van Tongerlo
Directeur exécutif
Conseil des ressources humaines de l'industrie horticole
(613) 224-7994

Sous la direction du Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du tourisme, les projets Jeunes stagiaires réalisés dans ce secteur permettront de répondre aux besoins en compétences et d'établir des cheminement de carrière à partir du premier échelon. Pas moins de 645 jeunes de toutes les provinces et tous les territoires y participeront. Les projets réalisés au Québec et dans les Territoires du Nord-Ouest mettront l'accent sur les besoins de l'industrie touristique dans les collectivités autochtones. Les participants, diplômés du secondaire, auront accès à des programmes de cours et de formation en milieu de travail conçus en fonction des normes professionnelles nationales. La réussite du programme pourra mener à un emploi à long terme et à l'accréditation.

Comme en témoignent ses recettes de 25,4 milliards en 1992, l'industrie touristique est l'une des plus importantes du Canada. C'est aussi un employeur très important, car elle fournit du travail à près de 1,2 million de Canadiens et Canadiennes et offre une première expérience de travail au tiers des Canadiens», a indiqué M^{me} Wendy Swedlove, présidente du Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du tourisme. «Des initiatives comme celles-ci nous permettront d'offrir une formation encore meilleure et seront avantageuses pour toute l'industrie ainsi que pour l'ensemble de la main-d'oeuvre.»

Le projet Jeunes stagiaires dans l'industrie touristique verra la contribution de 4 millions de dollars de Développement des ressources humaines Canada complétée par les 8,6 millions de dollars que versera l'industrie au cours des deux prochaines années.

«La réforme de la sécurité sociale vise à faciliter la transition des études au marché du travail, a déclaré le ministre Axworthy. Ces projets offriront aux jeunes la formation de premier échelon qu'il leur faut pour trouver et conserver un emploi satisfaisant dans ces deux importants secteurs.»

Industrie horticole

Les sept projets réalisés dans l'industrie horticole permettront à jusqu'à 468 jeunes d'acquérir les compétences de base nécessaires au moyen de programmes de formation, de counselling et d'expérience pratique. On s'efforcera tout particulièrement d'offrir des possibilités de formation et d'emploi aux jeunes personnes handicapées. Ces projets, qui seront coordonnés par le Conseil des ressources humaines de l'industrie horticole, offriront des programmes de formation qui n'existent pas actuellement, tout en se voulant complémentaires aux programmes d'éducation post-secondaire en place.

«L'industrie horticole fournit de l'emploi à plus de 100 000 Canadiens et Canadiennes. Grâce à ces projets, l'industrie sera mieux en mesure de transmettre aux jeunes les compétences dont elle aura besoin dans le futur», a souligné M. Bob Van Tongerlo, directeur exécutif du Conseil des ressources humaines de l'industrie horticole.

Les projets jeunes stagiaires de l'industrie horticole bénéficieront d'un fonds de démarrage de 1,4 million de dollars financé par Développement des ressources humaines Canada sur une période de deux ans. L'industrie fournira en contrepartie un total de 3,7 millions de dollars pour la même période.

communiqué

Date

Pour publication

Le 15 novembre 1994

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-120

Projets visant à favoriser la formation et l'emploi des jeunes dans l'horticulture et le tourisme

AYLMER (QUÉBEC) - Quelques 1 113 jeunes auront accès à des possibilités d'emploi et de formation dans les industries de l'horticulture et du tourisme grâce à deux nouveaux projets jeunes stagiaires. Ces projets ont été annoncés aujourd'hui par l'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, à la Conférence nationale des secteurs industriels parrainée par la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO).

Réalisés dans le cadre du programme fédéral Jeunes stagiaires, ces projets permettront de répondre aux besoins de ces secteurs en matière de formation grâce à l'action concertée des entreprises, des syndicats, du monde de l'éducation et des instances gouvernementales. Le programme vise à aider les jeunes à avoir accès à la formation et aux perspectives d'emploi dont ils ont besoin pour faire la transition de l'école au marché du travail.

.../2

Le ministre Axworthy et l'industrie sont d'avis que le Conseil des ressources humaines de l'industrie horticole sera en mesure d'assurer la viabilité et la croissance de l'industrie, tant sur le plan du marché des importations que sur celui des exportations. La création du Conseil marque l'établissement d'un partenariat entre le gouvernement fédéral et ce secteur afin de stimuler la croissance économique et la création d'emplois. Le ministre a déclaré que la création du Conseil s'inscrit dans l'esprit de partenariat et de collaboration de la réforme de la sécurité sociale, les éléments-clés de la mise sur pied d'un système de sécurité sociale à l'écoute des besoins de la société.

La somme de 2 000 000 \$ attribuée à cette initiative respecte les paramètres établis dans le budget de février 1994, et témoigne de l'engagement du gouvernement à cibler ses dépenses de manière à utiliser le plus efficacement possible les deniers publics.

- 30 -

Renseignements :

Alec Jasen

Conseiller en communications
Bureau du ministre Axworthy

Développement des ressources humaines
Canada

Téléphone : (819) 994-2482
Télécopieur : (819) 994-0448

Robert Van Tongerlo

Directeur exécutif
Conseil des Ressources Humaines en

Horticulture

Téléphone : (613) 224-7994
Télécopieur : (613) 224-7108

Doug Connerly

Union des agriculteurs du Manitoba et
président

Conseil des Ressources Humaines en
Horticulture

Téléphone : (204) 428-3188
Télécopieur : (204) 428-3245

David Greenhill

Services du marché du travail
Développement des ressources humaines

Canada

Téléphone : (819) 994-3807
Télécopieur : (819) 953-7599

Au moment de cette annonce, la seizième du genre concernant les secteurs industriels, le ministre a déclaré : « L'entente représente un pas de plus dans la démarche du gouvernement visant à assurer une meilleure planification des ressources humaines. »

Parmi les autres initiatives dans ce secteur, notons :

- des programmes de jeunes stagiaires qui devraient fournir à des jeunes d'un bout à l'autre du pays des perspectives d'emploi permanent dans l'industrie;

- des améliorations ergonomiques en milieu de travail;

- la mise sur pied d'une base de données nationale sur la formation/le perfectionnement dans le but de faciliter la formation des nouveaux venus dans l'industrie ainsi que le perfectionnement du personnel existant;

- une aide à l'industrie afin qu'elle améliore ses méthodes de recrutement et de maintien des effectifs, en offrant des cheminements de carrière mieux définis, en développant des outils de gestion et de formation technique ainsi qu'en mettant sur pied une entente sur les normes professionnelles.

communiqué

Date Le 15 novembre 1994
Pour publication
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
94-119

L'industrie horticole et Développement des ressources humaines Canada : partenaires dans la planification stratégique des ressources humaines

AYLMER (QUÉBEC) -- Le ministre du Développement des ressources humaines, l'honorable Lloyd Axworthy, a annoncé la création du Conseil des ressources humaines de l'industrie horticole lors d'une allocution prononcée aujourd'hui à l'occasion de la Conférence nationale des secteurs industriels organisée par la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre.

Cette entente de trois ans qui a été conclue entre l'industrie horticole canadienne et Développement des ressources humaines Canada aidera les employeurs et les travailleurs ainsi que le gouvernement et les spécialistes de la formation à régler les questions en matière de ressources humaines qui touchent cette industrie.

Le Conseil assurera le leadership et la direction du secteur horticole tout en assumant pour l'industrie la gestion des questions-clés en matière de planification des ressources humaines. Le Conseil représente plus de 20 000 employeurs et plus de 100 000 travailleurs, dans toutes les régions du Canada. L'industrie connaît actuellement une croissance de deux à trois mille emplois par année, dont un grand nombre requièrent des études postsecondaires.

news release

Date

For release

CAI
HR
-N26

November 16, 1994

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-122

Improvements to need assessment for Canada Student Loans (CSLP)

OTTAWA - The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, today announced improvements to the assessment of students' financial needs under the Canada Student Loans Program (CSLP).

Mr. Axworthy stated that, "These changes will help make Canada student loans more widely available this year and provide students with the resources they need to pursue their studies."

The improvements announced today will allow provinces greater flexibility to review the level of CSLP awards for needy students. The specific modifications include:

.../2



- the parental contribution table has been revised to ease the burden on middle-income families;
- the exemption on awards and part-time earnings during the study period has been increased by \$600;
- the assessment of student cars has been modified and the deduction has been increased from \$2,000 to \$5,000;
- the deduction for student RRSPs has been changed from a flat amount of \$10,000 to \$2,000 for each year in the labour force; and
- provinces will be able to exercise greater discretion in the assessment of extraordinary circumstances of individual students and their families.

In April 1994, the government announced major reforms to the CSLP, including significant increases to the maximum amount of assistance which students may receive. Last August, a new needs assessment process was introduced as part of the reforms.

Mr. Axworthy indicated that the changes respond to representations he had received from students, and financial aid administrators in universities and colleges as well as provinces.

The Minister stated, "I am pleased that we have been able to make these positive modifications. We will continue to work closely with our student aid partners as we implement further reforms to the Canada Student Loans Program over the coming months."

By improving access to post-secondary education and investing in people, the Canada Student Loans Program is creating a foundation upon which the Social Security Reform can build.

Funding for the program was provided for in the February budget, and therefore is part of the existing fiscal framework. Today's announcement is an example of how this government is prioritizing its spending to better serve Canadians by making efficient use of tax dollars.

Information:

Alec Jasen
Office of the Minister
Human Resources Development Canada
(819) 994-2482

Martha Nixon
Director General
Education Support/Student Assistance Branch
Human Resources Development Canada
(819) 994-2377

Renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du ministre
Développement des ressources humaines Canada
(819) 994-2482

Martha Nixon
Directrice générale
Aide à l'éducation et aide aux étudiants
Développement des ressources humaines Canada
(819) 994-2377

En avril 1994, le gouvernement a annoncé que le PCPE ferait l'objet de réformes majeures, y compris une importante augmentation du montant maximal d'aide que peuvent recevoir les étudiants. En août dernier, un nouveau processus d'évaluation des besoins a été établi dans le cadre de ces réformes.

M. Axworthy a dit que ces changements répondaient à des préoccupations que lui avaient exprimées des étudiants et des provinces ainsi que des administrateurs des programmes d'aide financières dans les collèges et universités.

«Je suis heureux, a déclaré M. Axworthy, que nous ayons pu apporter ces modifications positives. Nous allons continuer, au cours des prochains mois, à travailler en étroite collaboration avec nos partenaires dans le domaine de l'aide aux étudiants, à mesure que nous apporterons d'autres réformes au Programme canadien de prêts aux étudiants.»

En améliorant l'accès à l'éducation postsecondaire, et en investissant dans les gens, le Programme canadien de prêts aux étudiants crée des assises sur lesquelles pourra s'appuyer la réforme du système de sécurité sociale.

Les fonds affectés au PCPE ont été prévus dans le Budget de février et font donc partie du cadre financier déjà établi. L'initiative annoncée aujourd'hui est un exemple du soin que met le gouvernement à établir ses priorités de dépenses de façon à mieux servir le Canadien et les Canadiennes, en utilisant plus judicieusement les deniers publics.

- le barème de contribution parentale a été révisé pour alléger le fardeau imposé aux familles à revenu moyen;

- la méthode d'évaluation du montant à déduire dans le cas des étudiants ayant une automobile a été modifiée et la déduction a été augmentée, passant de 2 000 \$ à 5 000 \$; la déduction pour les REER des étudiants a été modifiée; elle s'établit désormais à 2 000 \$ par année d'activité sur le marché du travail, alors qu'elle s'établissait auparavant à 10 000 \$ (montant fixe);

- les provinces auront plus de latitude pour évaluer les circonstances extraordinaires touchant certains étudiants et leur famille.



communiqué

Date

Pour publication

le 16 novembre 1994

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-122

Meilleure évaluation des besoins aux fins du Programme canadien de

prêts aux étudiants (PCPÉ)

OTTAWA — Le ministre du Développement des ressources humaines, l'honorable Lloyd Axworthy, a annoncé aujourd'hui que des améliorations avaient été apportées au processus d'évaluation des besoins financiers des étudiants aux fins du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ).

«Ces changements, a dit M. Axworthy, aideront à rendre les prêts canadiens d'études plus faciles à obtenir cette année et à procurer aux étudiants les ressources financières dont ils ont besoin pour poursuivre leurs études.»



news release

Date

November 18, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-124



CAI
HR
-N26

Elliot Lake Study by Laurentian University to analyze impact of layoffs

OTTAWA, ONTARIO -- A major research project was announced today by the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, that will see a team of Laurentian University researchers study the long-term effects of layoffs on displaced workers in Elliot Lake, Ontario.

The researchers will also analyze the effects on the community, the nature of the adjustment process, and the role of governments and their effectiveness in providing assistance.

Elliot Lake is a community in Northern Ontario whose local economy has been severely affected by the layoff of nearly 4,000 workers when all but one of the local uranium mines were closed in 1990.

.../2

"Unfortunately, this is not an isolated case. Many resource-based communities in Canada have experienced similar circumstances when their local economy has suffered a setback. There is a critical need for research in this area so we can understand what works best to help individuals, their families, and the community to recover," Mr. Axworthy said.

This research project builds on the work of an earlier Laurentian University research project which studied the effects of layoffs on persons who had been laid-off or were facing layoffs. The research team, including economists, sociologists and others, conducted interviews, focus groups and maintained contact with more than a thousand affected workers.

Now, with just over \$2-million support over three years from the federal Innovations program, the research team will expand the study to assess a broader range of impacts on individuals, other members of their family and the community as a whole.

The goal is to obtain better information, knowledge and understanding of issues such as the impact of layoffs on teenage and other children, experiences of spouses, community cohesiveness, the effect on level of health, and the extent to which layoffs contribute to an informal economy. It will also examine the effectiveness of government-sponsored counselling and training in helping workers to recover.

"The Elliot Lake study provides a real opportunity to look at this issue from the ground up -- from those most affected. They are the ones who understand the true costs of adjustment and what sacrifices it takes to make a genuine recovery," Mr. Axworthy added.

"The fact that Elliot Lake and area communities have responded constructively and creatively to the challenges of the last several years provides us with hope. Social Security Reform also offers a unique opportunity to re-examine what we are doing so we can help Canadians rebound from unemployment and build a social security system which is more responsive to people's needs," he said.

Federal participation in this initiative is funded under the existing fiscal framework as announced in the February 1994 federal budget. This reflects the federal government's commitment to set spending priorities so it can better serve Canadians by making more efficient use of their tax dollars.

For information:

Alec Jasen
Office of the Minister
(819) 994-2482

John Greenwood
Director, Innovations Program
Strategic Policy
(819) 994-4238

La participation fédérale au financement de cette initiative s'inscrit dans le cadre financier annoncé dans le budget fédéral de février 1994. Cela témoigne du souci du gouvernement fédéral de fixer ses priorités de dépenses de façon à faire le meilleur usage possible des fonds publics.

- 30 -

Renseignements :

Alec Jasen
Cabinet du ministre
(819) 994-2482

John Greenwood
Directeur, Programme Aide à l'innovation
Politique stratégique
(819) 994-4238

L'objectif visé est de mieux connaître et comprendre les questions comme les conséquences des mises à pied pour les adolescents et les enfants, les expériences vécues par les conjoints, la cohésion de la collectivité, l'effet sur la santé et la mesure dans laquelle les mises à pied peuvent contribuer à l'émergence d'une économie parallèle. On évaluera aussi l'efficacité des programmes gouvernementaux de counselling et de formation pour ce qui est de faciliter le processus d'adaptation.

«L'étude sur l'adaptation dans la région d'Elliot Lake nous donne l'occasion d'examiner pleinement la question, en tenant compte d'abord de ceux qui sont les plus touchés, a ajouté M. Axworthy. Ils savent ce qu'en coûte l'adaptation et comprennent ce que l'on doit faire pour en arriver à se reprendre en main.»

«Que la collectivité d'Elliot Lake et ses environs ait répondu de façon si constructive et créatrice aux défis qui leur ont été posés ces dernières années constitue une source d'espoir, a conclu M. Axworthy. La réforme de la sécurité sociale nous offre l'unique occasion de réexaminer notre façon de procéder afin de mettre sur pied un système de sécurité sociale qui répond davantage aux besoins des gens et d'aider les Canadiens et les Canadiennes qui sont sans emploi à prendre un nouveau départ.»

«Malheureusement, cette situation n'est pas unique, a déclaré le ministre Axworthy. De nombreuses collectivités aux Canada qui dépendent du secteur des ressources ont vécu des problèmes similaires lorsqu'elles ont été exposées à un contre-coup économique. Il y a un énorme besoin de recherches dans ce domaine pour comprendre ce qui serait en mesure d'aider les personnes touchées, leurs familles et l'ensemble de la collectivité à se redresser.»

Ce projet de recherche s'inscrit dans la foulée d'une étude que l'Université Laurentienne avait déjà réalisée sur les conséquences des mises à pied pour les personnes licenciées ou menacées de l'être. L'équipe de recherche, qui comprenait des économistes, des sociologues et d'autres spécialistes, a mené des entrevues et des discussions de groupe, et gardé le contact avec plus d'un millier de travailleurs touchés par des licenciements.

Maintenant, grâce à l'aide financière d'un peu plus de 2 millions \$ provenant du programme Aide à l'innovation, ces chercheurs pourront élargir la portée de leur étude et ainsi analyser une plus grande variété d'effets possibles des mises à pied massives pour les travailleurs touchés, les membres de leurs familles et l'ensemble de la collectivité à laquelle ils appartiennent.

communiqué

Date

Pour publication

Le 18 novembre 1994

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-124

Réalisation à Elliot Lake d'une étude par l'Université Laurentienne
sur les effets de mises à pied

OTTAWA (ONTARIO) -- L'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a annoncé aujourd'hui le lancement d'un projet de recherche dans le cadre duquel une équipe de chercheurs de l'Université Laurentienne étudiera les effets à long terme de mises à pied à Elliot Lake en Ontario sur des travailleuses et des travailleurs déplacés.

Les chercheurs vont également examiner les incidences sur la collectivité, la nature du processus d'adaptation et le rôle et l'efficacité des gouvernements en ce qui a trait à l'aide à fournir en pareil cas.

Elliot Lake est une ville du nord de l'Ontario dont l'économie a été durement touchée par la mise à pied de presque 4 000 travailleurs par suite de la fermeture de mines d'uranium en 1990.



news release

Date November 28, 1994

For release 94-129

HR
-N26



1995 Unemployment Insurance premium rates

OTTAWA -- The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, today announced the unemployment insurance premium rates for 1995.

"As announced on February 22, 1994 and confirmed by the passage of Bill C-17 in June, the 1995 premium rate for workers will be reduced from \$3.07 to \$3.00", said Mr. Axworthy. Employers will pay \$4.20 per \$100 of employee earnings (1.4 times the employee rate) as compared to the current \$4.30.

Based on present projections, it is expected that the Unemployment Insurance Account will post a cumulative surplus by the end of 1995, as opposed to a deficit balance of \$3.2 billion at the end of 1994. The state of the Account will continue to be monitored closely during the year.

.../2

- 2 -

"The reduction in UI premiums confirms this government's commitment to jobs, added Mr. Axworthy. "The rollback in payroll taxes will help employers put Canadians back to work and further contribute to economic growth."

Since Human Resources Development Canada announced the UI aximum weekly insurable earnings figure for 1995 (\$815) on November 10, 1994, it is now possible to determine the impact on workers and employers (see attached backgrounder).

- 30 -

For information:

Gabrielle Lavoie
Insurance Directorate
Communications (Programs)
(819) 953-7250

Alec Jasen
Office of the Minister
(819) 994-2482

1) Low weekly insurable earnings *:

Earnings	<u>Premium rate</u>		<u>Weekly premiums</u>		<u>Annual premiums</u>	
	Employee	Employer	Employee	Employer	Employee	Employer
1994	\$3.07	\$4.298	\$6.14	\$8.60	\$319.28	\$447.20
1995	\$3.00	\$4.20	\$6.00	\$8.40	\$312.00	\$436.80
Reduction in premiums at minimum insurable earnings:			(\$0.14)	(\$0.20)	(\$7.28)	(\$10.40)

*Note: a worker can be insured with earnings of \$156.00 in 1994, and of \$163.00 in 1995; or with lower earnings if he or she worked 15 hours.

2) Average weekly insurable earnings of \$570.00:

Earnings	<u>Premium rate</u>		<u>Weekly premiums</u>		<u>Annual premiums</u>	
	Employee	Employer	Employee	Employer	Employee	Employer
1994	\$3.07	\$4.298	\$17.50	\$24.50	\$910.00	\$1,274.00
1995	\$3.00	\$4.20	\$17.10	\$23.94	\$889.20	\$1,244.88
Reduction in premiums at average weekly insurable earnings:			(\$0.40)	(\$0.56)	(\$20.80)	(\$29.12)

3) Maximum weekly insurable earnings (\$780.00 in 1994 and \$815.00 in 1995)*:

Earnings	<u>Premium rate</u>		<u>Weekly premiums</u>		<u>Annual premiums</u>	
	Employee	Employer	Employee	Employer	Employee	Employer
1994	\$3.07	\$4.298	\$23.95	\$33.52	\$1,245.40	\$1,743.04
1995	\$3.00	\$4.20	\$24.45	\$34.23	\$1,271.40	\$1,779.96
Increase in premiums from combined effect of lower premium rates and higher maximum insurable earnings:			\$0.50	\$0.71	\$26.00	\$36.92

*Note: about 30% of insured workers earn the maximum weekly insurable earnings.

1) Rémunération hebdomadaire assurable faible *

Rémunération	Taux de cotisation		Cotisations hebdomadaires		Cotisations annuelles		
	Employé	Employeur	Employé	Employeur	Employé	Employeur	
1994	200,00 \$	3,07 \$	4,298 \$	6,14 \$	8,60 \$	319,28 \$	447,20 \$
1995	200,00 \$	3,00 \$	4,20 \$	<u>6,00 \$</u>	<u>8,40 \$</u>	<u>312,00 \$</u>	<u>436,80 \$</u>
Réduction des cotisations - rémunération hebdomadaire assurable minimale :				(0,14 \$)	(0,20 \$)	(7,28 \$)	(10,40 \$)

*Nota: Un travailleur peut être assuré avec une rémunération de 156 \$ en 1994 et de 163 \$ en 1995, ou avec une rémunération inférieure s'il a travaillé 15 heures.

2) Rémunération hebdomadaire assurable moyenne de 570 \$

Rémunération	Taux de cotisation		Cotisations hebdomadaires		Cotisations annuelles		
	Employé	Employeur	Employé	Employeur	Employé	Employeur	
1994	570,00 \$	3,07 \$	4,298 \$	17,50 \$	24,50 \$	910,00 \$	1 274,00 \$
1995	570,00 \$	3,00 \$	4,20 \$	<u>17,10 \$</u>	<u>23,94 \$</u>	<u>889,20 \$</u>	<u>1 244,88 \$</u>
Réduction des cotisations - rémunération hebdomadaire assurable moyenne :				(0,40 \$)	(0,56 \$)	(20,80 \$)	(29,12 \$)

3) Rémunération hebdomadaire assurable maximale (780 \$ en 1994 et 815 \$ en 1995) *

Rémunération	Taux de cotisation		Cotisations hebdomadaires		Cotisations annuelles		
	Employé	Employeur	Employé	Employeur	Employé	Employeur	
1994	780,00 \$	3,07 \$	4,298 \$	23,95 \$	33,52 \$	1 245,40 \$	1 743,04 \$
1995	815,00 \$	3,00 \$	4,20 \$	<u>24,45 \$</u>	<u>34,23 \$</u>	<u>1 271,40 \$</u>	<u>1 779,96 \$</u>
Augmentation des cotisations découlant de la combinaison d'un taux de cotisation plus bas et d'une rémunération assurable maximale plus élevée				0,50 \$	0,71 \$	26,00 \$	36,92 \$

*Nota : Environ 30 % des travailleurs assurés gagnent le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable.

«La réduction du taux de cotisation à l'assurance-chômage confirme que le gouvernement attache beaucoup d'importance à l'emploi, a affirmé M. Axworthy. La réduction des charges sociales aidera les employeurs à redonner du travail aux Canadiens et Canadiennes et à contribuer davantage à la croissance de l'économie.»

Puisque Développement des ressources humaines a fait connaître la rémunération hebdomadaire assurable maximale pour 1995 (815 \$) le 10 novembre 1994, il est maintenant possible de déterminer l'incidence sur les travailleurs et les employeurs (voir document d'information ci-joint).

Renseignements:

Gabrielle Lavoie
Direction de l'assurance
Communications (programmes)
(819) 953-7250

Alec Jasen
Cabinet du Ministre
(819) 994-2482

communiqué

Le 28 novembre 1994

Date
Pour publication 94-129

Taux de cotisation de 1995 (assurance-chômage)

OTTAWA (ONTARIO) -- Le ministre du Développement des ressources humaines, M. Lloyd Axworthy, a annoncé aujourd'hui les taux de cotisation d'assurance-chômage pour 1995.

«Conformément à l'annonce du 22 février 1994, ce qui a d'ailleurs été confirmé par l'adoption du projet de loi C-17, en juin dernier, le taux de cotisation des travailleurs pour 1995 sera abaissé de 3,07 à 3,00 \$», a indiqué M. Axworthy. Les employeurs paieront 4,20 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération des salariés (1,4 fois le taux des salariés) en comparaison du taux actuel de 4,30 \$.

D'après les projections actuelles, on s'attend à ce que le Compte d'assurance-chômage affiche un excédent cumulé, à la fin de 1995, contrairement à un solde déficitaire de 3,2 milliards de dollars, à la fin de 1994. L'état du Compte continuera d'être surveillé attentivement au cours de l'année.



news release

Date

For release

CAI
HR
-N26

December 2, 1994

IMMEDIATE

94-130



**Lloyd Axworthy announces the 1995 funding to help more than
388,000 unemployed Canadians with training and skills development**

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources Development Minister Lloyd Axworthy today announced the 1995 Unemployment Insurance Developmental Uses Plan which funds federal programs that help hundreds of thousands of Canadians on Unemployment Insurance (UI) acquire the skills they need to get back to work.

The 1995 level is supportive of the government's commitment to Canadians under Social Security Reform. Approximately 388,000 unemployed people will receive such assistance as income support and training, support for entrepreneurship, job creation, counselling and monetary assistance with course costs and supplementary costs.

"Clearly, having the appropriate skills is increasingly the key to finding and keeping a good job," said Minister Axworthy. "While we've made great strides in reducing the unemployment rate, we must invest in those still out of work to help them develop the skills they need to re-enter the workforce."

.../2

This support for job creation, training and skills development is in keeping with plans to reform Canada's social security system since it helps unemployed Canadians become re-employed and once again become contributors to the Canadian economy. The Enhanced Employment Initiative was designed to ease the transition of those affected by recent changes to the UI Act. Under this initiative, selected individuals receive special assistance with counselling, training and other employment preparation activities to help break their pattern of dependency on the UI system.

"We want to create a springboard to opportunity. We all know that the best security is a job and unemployed people need to acquire the necessary skills to find and keep one," said Minister Axworthy. "The built-in flexibility of this fund permits our offices in each province and territory to re-allocate funds between components throughout the year, based on what's working best."

The \$1.9 billion level for UI Developmental Uses programs is part of a major strategy for helping unemployed Canadians get back into the labour market.

Changes to funding for individual components reflect a recognition of what works and where tax dollars are best spent. For example, Self-Employment Assistance, which helps unemployed Canadians set up their own businesses, has proven very effective in creating jobs. The federal government has responded by increasing funding for this program by \$58 million over that originally allocated in 1994.

The Minister has also added \$24 million to the Job Creation budget. This will mean more opportunities for Canadians to regain their self-sufficiency and ultimately build a stronger national economy.

The funding for Income Support for training remains at the same level as last year while the Work Sharing budget has been reduced by \$28 million since improved economic conditions mean less demand for this type of assistance with lay-offs. Some 23,500 people will be helped through Work Sharing. The \$586 million budget for Training Course Costs and Supplementary Allowances will help about 316,200 Canadians to acquire new skills. It is \$39 million less than last year, in keeping with projected local needs, and in order to permit more money to be allocated to Self-Employment Assistance.

Other highlights of the 1995 plan include the Atlantic Groundfish Strategy and the National Tourism Job Creation and Training Initiative. (See backgrounder for more details.)

For information:

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

Francois Marcoux
(819) 953-1926
Human Resources Development Canada

BACKGROUNDER
1995 UNEMPLOYMENT INSURANCE DEVELOPMENTAL USES

Getting unemployed Canadians back to work

The 1995 expenditure plan of \$1.9 billion for Unemployment Insurance Developmental Uses represents the federal government's commitment to helping unemployed Canadians find and keep work. Activities under Developmental Uses allow eligible UI claimants to take courses and pursue other activities during periods of unemployment to help them return to work as soon as possible. In other words, this assistance supports their efforts to regain self-sufficiency.

Through these programs, unemployed workers are able to acquire the skills they need to find work, improve their job search skills and increase their chances for job opportunities. Roughly 388,000 people in receipt of UI will benefit from these employment programs and services during 1995-96.

While many people who receive UI benefits are skilled and able to find work within a short period, others have neither the occupational skills nor the basic education (including high school completion, basic literacy) required to secure long-term employment in the new global economy. This funding focuses on constructive support to address skills gaps.

Developmental Uses consistent with Social Security Reform objectives

These programs and services are consistent with Social Security Reform which is currently being debated across the country on how to create a social security system that is activist and solutions-oriented. Over time, Unemployment Insurance has broadened its scope beyond income support to offer more constructive help to unemployed Canadians to improve their skills and employment prospects. Further reform of employment programs, based on guiding principles such as creating opportunity, investing in people, mutual responsibility, preventing problems for future generations of Canadians, greater fairness, putting people first and affordability, will lead to a stronger, more effective and more responsive system which better promotes economic growth, creates more jobs in our communities and fuels a rising standard of living for everyone.

Client and Program Priorities

In deciding upon the kinds of labour market programs made available each year, consideration is given to both labour market conditions and worker characteristics and requirements.

Program Priorities

- Activities which promote stable, long-term employment
- Basic (including literacy and numeracy) and occupational courses providing skills needed by employers
- Longer-term, higher-skill courses
- Courses/programs leading to skill certification, sequential learning and career progression
- Joint federal-provincial initiatives aimed at providing literacy and sequential, progressive training

Client Priorities

- Displaced, experienced workers with a long-term history of work, especially those with low levels of education and limited literacy and numeracy skills
- Equity of access - participation by designated group members in programming should equal their participation in the labour market
- Clients with a pattern of dependency on UI who are affected by recent changes to the UI Act

PROGRAM ELEMENTS

Income Support

Income support allows UI recipients to continue to receive their UI benefits while taking approved courses or training designed to help them get back to stable, long-term jobs. These benefits continue for the duration of their course. Claimants receiving

income support fall into two categories: Human Resources Development (HRD)-sponsored and feepayers. Feepayers are those who continue to receive UI benefits but for whom HRD does not pay course costs.

Course Costs and Supplementary Allowances

In keeping with the principle of helping Canadians to help themselves, UI recipients who have their course costs paid by Human Resources Development may also be eligible for supplementary allowances to help defray additional costs associated with the training. Allowances may be paid with respect to dependent care, travel or commuting costs, living away from home, and expenses for special arrangements or equipment that enable persons with disabilities to take courses.

Self-Employment Assistance (SEA)

This program allows claimants with viable business plans to start their own business by providing them with lump-sum UI benefits and, where required, supplementary allowances. Counselling, training and technical support are provided by a community organization with appropriate expertise while clients work towards self-employment.

Due to built-in flexibility in the Developmental Uses Expenditure Plan to move funds from one component to another, the budget for SEA was increased significantly during the current fiscal year beyond the initial allocation. This increase has been in response to the success of the program.

The proposed allocation for 1995 is slightly higher than the current budget of \$168 million and will allow regions to meet continuing demand, especially in terms of expansion into urban areas.

Expanding SEA is consistent with a global trend towards entrepreneurship as a means of bringing about self-sufficiency. Evaluations suggest that for every SEA agreement undertaken, 1.1 additional jobs are created.

Work Sharing

Work Sharing enables employers and employees to face temporary cutbacks and still avoid layoffs. The work week is shortened by one to three days and reduced wages are payed accordingly. For the days not worked, Human Resources Development arranges for the workers to draw normal UI benefits.

Job Creation

Job Creation helps unemployed workers to maintain and enhance their skills by working on HRD-approved projects while receiving UI benefits when other work is not available.

NEW VENTURES

National Tourism Job Creation and Training Initiative

This three-year program will provide training to unemployed Canadians in receipt of unemployment insurance, many of whom are young people, to help them develop the necessary skills to find permanent employment in the tourism industry. Human Resources Development Canada is contributing \$171 million towards this innovative approach to job creation. Contributions from participating agencies and other departments will result in a total investment of \$192.4 million over the next three years.

The Atlantic Groundfish Strategy (TAGS)

The Unemployment Insurance Developmental Uses fund will provide \$100 million to The Atlantic Groundfish Strategies to help retrain fisherpersons and plant workers eligible for Unemployment Insurance, including those in receipt of TAGS benefits. The main objectives are to enable the fishery industry in Atlantic Canada to become economically viable and environmentally sustainable; to ease labour market adjustment of people affected by the Atlantic fishery crisis; to enhance the profession of fisherpersons who choose to remain active in the industry; and to facilitate community economic development focused on regional strengths and opportunities of those areas affected by changes in the fisheries industry.

The Enhanced Employment Initiative (EEI)

This initiative is enabling the government to proactively assist individuals affected by the recent changes to the Unemployment Insurance (UI) Act under Bill C-17. These changes increased the amount of work required to qualify for Unemployment Insurance and reduced the length of an Unemployment Insurance claim. The initiative is aimed at workers who historically have established a pattern of dependency on UI benefits in order to complement earnings from work of a short-term nature. Normally, they would collect benefits for long periods of time and/or exhaust their UI claims. The Enhanced Employment Initiative helps those unemployed Canadians break their cycle of short-term work and long-term dependency on UI benefits. Individuals will receive priority assistance at Canada Employment Centres under interventions such as counselling and training under a full range of employment programs and services. The government has allotted \$77.15 million for 1994/95 for this very important initiative.

Budget

The total budget for the 1995 plan for Developmental Uses programs is \$1.9 billion:

Income Support	\$ 970 million
Course & Program Costs & Supplementary Allowances	\$ 586 million
Self-Employment Assistance	\$ 178 million
Work Sharing	\$ 22 million
Job Creation	\$ 144 million

Within the overall UIDU allocation, provision exists for reviewing and re-allocating budgets among the various components or among regions should the need arise.

December 1994

Budget

Le budget total des utilisations productives de l'Assurance-chômage s'élève à 1,9 milliard de dollars en 1995.

Soutien du revenu	970 millions de dollars
Frais de formation et d'exécution	
des programmes et allocations	
supplémentaires	
Aide au travail indépendant	586 millions de dollars
Travail partagé	178 millions de dollars
Création d'emplois	22 millions de dollars
	144 millions de dollars

Des dispositions permettent de modifier, au besoin, la répartition du budget global des utilisations des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives entre les différentes composantes et entre les régions.

Décembre 1994

poisson de fond de l'Atlantique afin de contribuer au recyclage des pêcheurs et des travailleurs d'usine admissibles à l'assurance-chômage, y compris ceux qui touchent des prestations de LSPA. Les principaux objectifs sont de permettre au secteur des pêches du Canada atlantique d'atteindre la viabilité financière et la durabilité du point de vue environnemental; de faciliter l'adaptation au marché du travail des personnes touchées par la crise des pêches de l'Atlantique; de favoriser la professionnalisation des pêcheurs qui choisissent de continuer à travailler dans le secteur; et de faciliter le développement économique local en fonction des avantages et des perspectives qu'offrent les régions touchées par les changements dans l'industrie des pêches.

Amélioration des services d'emploi (ASE)

Cette initiative permet au gouvernement d'offrir une aide proactive aux personnes touchées par les modifications récemment apportées à la Loi sur l'assurance-chômage dans le projet de loi C-17. Ces modifications ont entraîné une augmentation du nombre de semaines de travail nécessaires pour être admissible à l'assurance-chômage et une réduction de la durée de la période de prestations. Cette initiative vise les travailleurs qui, année après année, comptent sur les prestations d'assurance-chômage comme revenu d'appoint parce que leur emploi habituel est de nature temporaire. Normalement, ces personnes toucheraient des prestations pendant de longues périodes, souvent jusqu'à épuisement de leurs prestations.

L'Amélioration des services d'emploi aide ces chômeurs à rompre le cycle de dépendance qui les renvoie continuellement à l'assurance-chômage entre de brèves périodes de travail, en leur offrant en priorité par le truchement des Centres d'emploi du Canada des services d'aide comme le counselling, la formation et une gamme complète de programmes et de services d'emploi. Le gouvernement a consacré 77,15 millions de dollars à cette initiative très

importante pour l'exercice 1994-1995.

L'affectation proposée pour 1995 est légèrement supérieure au budget actuel de 168 millions de dollars et permettra aux régions de répondre à la demande soutenue, en particulier pour appuyer l'expansion dans les régions urbaines. L'expansion de l'ATI reflète la tendance générale à la création de petites entreprises comme moyen de favoriser l'autosuffisance. Selon les évaluations réalisées, pour chaque accord de l'ATI conclu, il y a eu 1,1 emploi supplémentaire créé.

Travail partagé

Le programme Travail partagé permet aux employeurs et aux employés de faire face à des compressions temporaires tout en évitant les mises à pied. La semaine de travail est raccourcie d'un à trois jours et les salaires sont réduits proportionnellement. Le ministère du Développement des ressources humaines se charge de verser aux travailleurs et travailleuses des prestations normales d'assurance-chômage pour les jours non travaillés.

Création d'emplois

La composante Création d'emplois aide les chômeurs et chômeuses à conserver et à améliorer leurs compétences lorsqu'il n'y a pas d'emplois disponibles en leur permettant de travailler à des projets approuvés par DRH tout en recevant des prestations d'assurance-chômage.

NOUVELLES INITIATIVES

Initiative nationale de création d'emplois et de formation dans le secteur du tourisme

Ce programme d'une durée de trois ans offrira de la formation à des prestataires d'assurance-chômage, des jeunes en particulier, afin de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi permanent dans le secteur du tourisme. Développement des ressources humaines Canada investit 171 millions de dollars dans cette formule novatrice de création d'emplois. Les contributions des autres ministères et organismes participants porteront l'investissement total à 192,4 millions de dollars au cours des trois années à venir.

La Stratégie pour la pêche du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA)

Le Fonds des Utilisations productives de l'Assurance-chômage fournira 100 millions de dollars à la Stratégie pour la pêche du

● Clients qui manifestent une tendance à dépendre de l'assurance-chômage et qui sont touchés par les récentes modifications de la législation sur l'assurance-chômage.

COMPOSANTES DES PROGRAMMES

Soutien du revenu

Le soutien du revenu permet aux prestataires d'assurance-chômage de toucher leurs prestations pendant qu'ils suivent des cours approuvés destinés à les aider à trouver des emplois stables de longue durée. Les prestations leur sont versées pendant toute la durée de leur cours. Les bénéficiaires du soutien du revenu entrent dans deux catégories : les stagiaires parrainés par le ministère du Développement des ressources humaines et les stagiaires indépendants. Ces derniers sont les participants qui continuent de percevoir leurs prestations d'assurance-chômage, mais auxquels le Ministère ne paie pas les cours.

Frais de formation et allocations supplémentaires

Selon le principe qui veut que nous aidions les Canadiens à s'aider eux-mêmes, les prestataires d'assurance-chômage dont les cours sont payés par DRH peuvent aussi recevoir des allocations supplémentaires pour payer les coûts associés à leur formation. Ces allocations peuvent s'appliquer aux soins de personnes à charge, aux frais de déplacement, aux frais de logement de ceux qui doivent vivre loin de leur maison pendant les cours, et au coût des services et des appareils spéciaux nécessaires aux personnes handicapées pour leur permettre de suivre des cours.

Aide au travail indépendant (ATI)

Le programme aide les prestataires d'assurance-chômage qui ont un plan d'entreprise viable à lancer leur propre entreprise grâce à un versement de prestations d'assurance-chômage sous la forme d'un montant forfaitaire et, au besoin, d'allocations supplémentaires. Un organisme communautaire possédant les compétences voulues fournit counselling, formation et soutien technique aux clients afin d'aider ces derniers à devenir des travailleurs autonomes.

En raison de la souplesse du plan de dépenses aux fins des utilisations productives de l'assurance-chômage, qui permet de transférer des fonds d'une composante à une autre, le budget de l'ATI a été augmenté considérablement au cours de l'année financière courante. Cette augmentation témoigne du succès de ce programme.

une aide plus constructive aux chômeurs canadiens pour les aider à améliorer leurs compétences et leurs perspectives d'emploi. Les grands principes de la réforme de la sécurité sociale sont les suivants : créer des conditions favorables, investir dans les ressources humaines, assumer les responsabilités mutuelles, prévenir les problèmes pour les générations futures, être plus équitable, mettre au premier plan les besoins des personnes et rester dans les limites de nos moyens. Une réforme des programmes d'emploi fondée sur ces principes permettra de mettre sur pied un système plus solide, plus efficace et qui répondra mieux aux besoins, stimulant ainsi la croissance économique, favorisant la création d'un plus grand nombre d'emplois dans nos collectivités et entraînant une élévation du niveau de vie pour tous.

Priorités relatives aux clients et aux programmes

Au moment de décider quels genres de programmes relatifs au marché du travail seront mis en oeuvre chaque année, il faut tenir compte à la fois de la situation sur le marché du travail et des caractéristiques et des besoins des travailleurs.

Priorités relatives aux programmes

- Activités qui permettront aux clients de trouver des emplois stables de longue durée.
- Cours de base (lecture et calcul) et formation professionnelle permettant d'acquérir les compétences réclamées par les employeurs.
- Cours de longue durée plus spécialisés.
- Cours et programmes de formation conduisant à une reconnaissance professionnelle, à de l'apprentissage séquentiel et de l'avancement professionnel.
- Initiatives fédérales-provinciales d'alphabetisation, d'apprentissage séquentiel et de formation progressive.

Priorités relatives aux clients

- Travailleurs expérimentés licenciés qui ont de longs antécédents de travail, surtout ceux qui sont peu scolarisés et ne peuvent lire, écrire et calculer qu'avec difficulté.
- Égalité d'accès — la participation des membres de groupes désignés aux programmes devrait être égale à leur participation à la population active.

Mesures visant à remettre au travail les Canadiens et les
Canadiennes en chômage

Le budget de 1995 prévoit des dépenses de 1,9 milliard de dollars pour les programmes d'utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives, ce qui témoigne de la détermination du gouvernement fédéral d'aider les Canadiens et les Canadiennes en chômage à trouver et à conserver un emploi. Grâce aux programmes d'utilisations productives de l'Assurance-chômage, les prestataires d'assurance-chômage admissibles peuvent, durant les périodes où ils sont en chômage, suivre des cours et entreprendre d'autres activités qui les aideront à retrouver du travail le plus rapidement possible. En d'autres termes, l'aide fournie vient appuyer leurs efforts en vue de redevenir autosuffisants.

Dans le cadre de ces programmes, les chômeurs peuvent acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver du travail, améliorer leurs techniques de recherche d'emploi et accroître leurs perspectives d'emploi. Environ 388 000 prestataires d'assurance-chômage profiteront de ces programmes et services d'emploi en 1995-1996.

Beaucoup de prestataires d'assurance-chômage sont qualifiés et peuvent trouver un emploi rapidement, mais d'autres n'ont ni les compétences professionnelles ni la formation de base nécessaires (pas même un diplôme d'études secondaires ou la capacité de lecture et d'écriture de base) pour trouver un emploi de longue durée dans le nouveau contexte économique de la mondialisation. Les mesures financées dans le cadre des utilisations productives de l'assurance-chômage mettent l'accent sur des activités constructives qui permettront de remédier à de telles lacunes.

L'utilisation productive respecte les objectifs de la Réforme de la
sécurité sociale

Les programmes et services dont il est question ici respectent les objectifs de la réforme de la sécurité sociale qui fait actuellement l'objet d'un débat dans tout le pays. Cette réforme vise à créer un système de sécurité sociale axé sur les mesures actives et la recherche de solutions. Au fil des années, la portée du régime d'assurance-chômage s'est élargie; le régime ne se contente plus d'offrir un soutien du revenu, mais il offre en outre

Le niveau de financement de la composante Soutien du revenu demeure le même que l'an dernier, et le budget consacré à la composante Travail partagé a été réduit de 28 millions de dollars étant donné qu'une amélioration de la situation économique signifie une diminution des demandes d'aide reliées aux pertes d'emploi. Environ 23 500 personnes participeront à la composante Travail partagé. Quelque 316 200 Canadiens et Canadiennes pourront acquérir de nouvelles compétences grâce au budget de 586 millions de dollars destiné à couvrir les frais de formation et autres allocations. Ce montant a été réduit de 39 millions de dollars par rapport à celui de l'an dernier en accord avec les besoins locaux prévus, et afin de pouvoir consacrer une somme plus importante à l'Aide à l'emploi indépendant.

La Stratégie pour la pêche du poisson de fond de l'Atlantique et l'Initiative nationale de création d'emplois et de formation dans le secteur du tourisme constituent d'autres points saillants du plan de 1995. (Voir la note documentaire.)

Renseignements :

Alec Jasen

Cabinet du Ministre

(819) 994-2482

François Marcoux

Emploi

Développement des ressources humaines
(819) 953-1926

L'affectation de 1,9 milliard de dollars aux programmes des utilisations productives de l'Assurance-chômage, soit le même niveau de financement qu'en 1994, fait partie d'une grande stratégie visant à aider les chômeuses et chômeurs canadiens à revenir sur le marché du travail.

Les modifications apportées au financement de chaque composante témoignent de l'efficacité de chacune et de la pertinence des dépenses de l'Etat. L'Aide au travail indépendant, par exemple, qui sert à aider les chômeuses et chômeurs canadiens à lancer leur propre entreprise, s'est révélée très efficace sur le plan de la création d'emplois. Le gouvernement fédéral l'a reconnu en augmentant de 58 millions de dollars, par rapport aux affectations initiales de 1994, les fonds consacrés à ce programme.

Le Ministre a également ajouté 24 millions de dollars au budget de la composante Création d'emplois. Cette hausse contribuera à donner aux Canadiens et Canadiennes de meilleures chances de redevenir autonomes et, en fin de compte, de participer au renforcement de l'économie nationale.

«De toute évidence, les compétences adéquates représentent de plus en plus le moyen idéal de trouver et de conserver un bon emploi, a affirmé le ministre Axworthy. «Même si nous avons fait d'immenses progrès à réduire le taux de chômage, Nous devons maintenant aider ceux qui sont encore sans emploi à acquérir les compétences nécessaires pour réintégrer la population active.

Cette mesure à l'appui de la création d'emplois, de la formation et du perfectionnement des compétences est conforme aux projets de réforme du système de sécurité sociale du Canada, car elle aide les chômeuses et chômeurs canadiens à revenir au travail et à recommencer à contribuer à la vie économique du Canada. La Mesure d'amélioration des services d'emploi a été conçue pour faciliter la transition de ceux qui sont touchés par les modifications apportées récemment à la *Loi sur l'assurance-chômage*. Grâce à cette initiative, certaines personnes reçoivent une aide spéciale comme du counselling, de la formation et d'autres mesures de préparation à l'emploi. Ces mesures visent à les aider à rompre le cycle de dépendance de l'assurance-chômage.

«Nous voulons stimuler la création de conditions favorables. Nous savons tous qu'un emploi représente la meilleure promesse de sécurité, et que les gens en chômage ont besoin d'acquérir les compétences nécessaires pour en trouver un et le conserver, a déclaré le ministre Axworthy. Grâce à la souplesse qui caractérise le Fonds, les bureaux situés dans chaque province et dans chaque territoire peuvent modifier tout au long de l'année la répartition des fonds entre les composantes, suivant ce qui se révèle le plus utile.»

communiqué

Date

Pour publication

Le 2 décembre 1994

DIFFUSION IMMÉDIATE

94-130

Lloyd Axworthy annonce le montant qui sera engagé en 1995 pour aider plus de 388 000 Canadiens et Canadiennes en chômage à suivre de la formation et à perfectionner leurs compétences.

OTTAWA, ONTARIO -- Le ministre du Développement des ressources humaines, M. Lloyd Axworthy, a dévoilé aujourd'hui le Plan des utilisations productives de l'Assurance-chômage pour 1995. Ce plan a trait au financement des programmes fédéraux conçus pour aider des centaines de milliers de Canadiens et de Canadiennes qui touchent des prestations d'assurance-chômage à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour revenir au travail.

Le niveau de financement de 1995 témoigne de l'intérêt que le gouvernement porte aux Canadiens et aux Canadiennes dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale. Quelques 388 000 personnes bénéficieront de cette aide sous forme de soutien au revenu et à la formation, d'aide à la création d'entreprise, à la création d'emploi, d'orientation et d'aide financière pour les dépenses reliées à la formation et les autres frais.

news release

Date

For release

December 7, 1994

IMMEDIATE RELEASE

94-132

CAI
HR
126

ANNUAL REPORT ON EMPLOYMENT EQUITY TABLED

OTTAWA -- The seventh Annual Report on Employment Equity was tabled today by the Honourable Ethel Blondin-Andrew, Secretary of State (Training and Youth). The report consolidates and analyzes information for the 1993 reporting year from the 343 employers covered under the Employment Equity Act.

The Act requires employers to implement employment equity plans for the four designated groups: women, Aboriginal peoples, members of visible minorities and persons with disabilities. Employers develop programs designed to help eliminate barriers to the employment of these designated groups, to achieve a representative workforce. Employers are also required to report their progress each year.

"Canada is working toward equity in the workplace, and the Act is a key instrument in achieving this goal. This government is committed to strengthening the Employment Equity Act, to ensure that programs have the broadest impact and achieve the best results. Mr. Axworthy, Minister of Human Resources Development, expects to table amendments to the Act shortly," said Ms. Blondin-Andrew.

.../2

Women's representation in the workforce increased from 44.74% in 1992 to 45.64% in 1993. The representation of Aboriginal peoples did not vary much between 1992 and 1993, rising from 1.01% to 1.04%. In 1993, the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act was 2.56% --virtually unchanged from the 1992 levels. In 1993, members of visible minorities represented 8.09% of the workforce under the Act, a slight increase from 7.90% in 1992.

Women were still highly concentrated in lower paying occupations; in 1993, almost two-thirds of women in the workforce under the Act continued to be employed in clerical work.

Aboriginal peoples occupied lower paying jobs with fewer responsibilities and less chance for advancement. Women in this group were concentrated in clerical occupations while a significant proportion of Aboriginal men were found in semi-skilled and other manual work.

The representation of persons with disabilities in the workforce under the Act was 2.56% in 1993 and remained virtually unchanged from past years. This rate was largely lower than their representation in the Canadian labour force in 1991 (6.5%).

The Act, proclaimed in 1986, applies only to federally-regulated employers and Crown corporations with 100 or more employees. These employers operate primarily in banking, transportation and communications industries.

FOR MORE INFORMATION:

Gay Stinson
Human Resources Development Canada
(819) 953-7483

Alec Jasen
Office of the Minister
(819) 994-2482

HIGHLIGHTS

* Even through difficult times, employers covered under the Employment Equity Act have experimented with new ways to manage and value diversity and to achieve equity in their workforce. In 1994, the scope of the Merit Awards Program was broadened to include employers subject to the Employment Equity Act along with those in the Federal Contractors Program. The Canada Mortgage and Housing Corporation received a Vision Award for its successful recruitment programs targeted at designated groups.

* Despite the reduction of the workforce under the Act between 1992 and 1993, the representation of members of the four designated groups in this workforce actually increased:

- The representation of members of visible minorities increased to 8.09% from 7.90% in 1992. Relative to the other designated groups, this group experienced the most significant increase.

- Women's representation also increased substantially, reaching 45.64%, compared to 44.74% in 1992.

- Progress in the representation of persons with disabilities and Aboriginal peoples has been much slower, both in 1993 and since 1987, when employers first began to report on employment equity. In 1993, the representation of persons with disabilities was 2.56% and that of Aboriginal

peoples was 1.04%.

* The representation of members of visible minorities and women in the workforce almost reached their level of representation in the Canadian labour force as a whole according to Census data.

* This report is the first to use data from the 1991 Census to assess the progress achieved by employers under the Act. These data reflect significant demographic changes that occurred in Canada between 1986 and 1991. The representation of designated groups in the Canadian labour force increased significantly during this period, especially for members of visible minorities and women.

* The occupational and salary profiles of members of designated groups reveal the following patterns:

- Members of visible minorities and persons with disabilities as a whole held jobs that compared well with those occupied by other employees in the workforce under the Act.

- Women were still highly concentrated in lower paying occupations. Almost two-thirds of women in the workforce under the Act continued to be employed in clerical work.

- Aboriginal peoples had the lowest rate of representation

in the workforce under the Act and occupied lower paying jobs; Aboriginal women were concentrated in clerical occupations while a significant proportion of Aboriginal men were found in semi-skilled and other manual work.

* The extent to which employers under the Act used the opportunities they had to advance the situation of designated groups varied to some degree:

- More women were promoted relative to other members of the workforce.

- This was also the case for members of visible minorities. As well, more members of this group were among those who were hired in 1993.

- Each year (except in 1989) since employers began filing their reports, more persons with disabilities left the workforce than were hired.

- Employers have had difficulties retaining Aboriginal employees. The rate of turnover of Aboriginal peoples was the highest among the four designated groups.

* The assessment of employers' results indicates which employers have improved the situations of the designated groups through hiring and promotions in 1993:

- Most employers assessed for members of visible minorities showed some progress during 1993; 72 employers received an "A".

- More than 70% of employers reported some progress for women for 1993; this meant that 122 employers received an "A" on the ranking of progress for this group.

- Some 42 employers whose progress was assessed for Aboriginal peoples received an "A".

- Although the results for 1993 are more encouraging than they were the previous year, very few employers achieved significant progress for persons with disabilities; 24 employers received an "A".

- Les femmes étaient encore fortement concentrées dans des emplois moins bien rémunérés. Près des deux tiers des femmes de l'effectif visé par la loi étaient encore confinées dans des emplois de bureau.

- Les Autochtones affichaient le plus faible taux de représentation dans l'effectif visé par la loi et occupaient des emplois moins bien rémunérés; les femmes autochtones étaient concentrées dans des emplois de bureau, tandis qu'une proportion importante d'hommes autochtones se trouvaient parmi les travailleurs manuels spécialisés et les autres travailleurs manuels.

* Les employés visés par la loi ont tiré parti, à des degrés divers, des occasions qu'ils ont eues d'améliorer la situation des groupes désignés :

- Les femmes ont reçu plus de promotions que la moyenne pour l'ensemble de l'effectif.

- Le même phénomène a été observé chez les membres des minorités visibles. Il y a eu aussi, en 1993, plus de recrutements chez les membres de ce groupe que la moyenne.

- Chaque année (sauf en 1989), depuis l'année pour laquelle les employés ont soumis leur premier rapport, plus de personnes handicapées ont cessé d'occuper un emploi qu'elles n'ont été recrutées dans l'effectif.

- Les employés ont eu peine à maintenir en fonction les employés autochtones. Le taux de roulement chez les Autochtones était le plus élevé des quatre groupes désignés.

* L'évaluation des résultats des employés indique quels employés ont amélioré la situation des groupes désignés au moyen des recrutements et des promotions en 1993 :

- La plupart des employés qui ont été évalués relativement aux membres des minorités visibles ont réalisé certains progrès en 1993; 72 employés ont reçu la cote «A».

- Plus de 70,00 % des employés ont signalé avoir réalisé un certain progrès dans le cas des femmes en 1993; en fait, 122 employés ont reçu la cote «A» dans le classement relatif aux progrès pour ce qui est de ce groupe.

- Chez les employés dont les progrès ont été évalués par rapport aux Autochtones, 42 ont reçu la cote «A».

- Bien que les résultats de 1993 aient été plus encourageants que l'année précédente, très peu d'employés ont réalisé des progrès appréciables dans le cas des personnes handicapées; 24 employés ont reçu la cote «A».

* Malgré la conjoncture difficile, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont fait l'essai de nouvelles méthodes pour gérer et faire valoir la diversité et pour réaliser l'équité dans leur effectif. En 1994, le champ d'application du Programme des prix d'excellence a été élargi pour y faire entrer les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi en plus de ceux visés par le Programme de contrats fédéraux. La Société canadienne d'hypothèques et de logement a reçu un prix Vision pour avoir mis au point de fructueux programmes de recrutement qui ciblèrent tout particulièrement les groupes désignés.

* Bien qu'il y ait eu réduction du nombre de salariées dans l'effectif visé par la Loi entre 1992 et 1993, la représentation des membres des quatre groupes désignés dans l'effectif a augmenté :

- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté pour atteindre 8,09 % par rapport à 7,90 % en 1992. De tous les groupes désignés, ce sont les minorités visibles qui ont connu l'augmentation la plus appréciable.

- La représentation des femmes a également augmenté de façon importante pour atteindre 45,64 %, comparativement à 44,74 % en 1992.

- Dans le cas des personnes handicapées et des Autochtones, les progrès ont été beaucoup plus lents en 1993, mais aussi depuis 1987, l'année pour laquelle les employeurs ont soumis leur premier rapport sur l'équité en matière d'emploi. En 1993, la représentation des personnes handicapées se situait à 2,56 % et celle des Autochtones, à 1,04 %.

* La représentation des membres des minorités visibles et des femmes dans l'effectif était presque égale à leur représentation dans l'ensemble de la population active canadienne selon les données du recensement.

* Le présent rapport est le premier à s'appuyer sur les données issues du Recensement de 1991 pour évaluer les progrès réalisés par les employeurs visés par la Loi. Ces données reflètent les importants changements démographiques survenus au Canada entre 1986 et 1991. La représentation des groupes désignés dans la population active canadienne a augmenté considérablement au cours de cette période, tout particulièrement pour les membres des minorités visibles et pour les Autochtones.

* Les profils professionnels et salariaux des membres des groupes désignés nous font constater ce qui suit :

- Les membres des minorités visibles et les personnes handicapées, dans l'ensemble, ont occupé des emplois qui se comparent fort bien avec ceux détenus par les autres employés de l'effectif visé par la Loi.

La proportion de femmes dans la population active est passée de 44,74 % en 1992 à 45,64 % en 1993. Le pourcentage d'autochtones a été sensiblement le même en 1992 et en 1993, passant de 1,01 % à 1,04 %. En 1993, le pourcentage de personnes handicapées au sein de la main-d'oeuvre visée par la Loi était de 2,56 %, soit à peu près le même qu'en 1992. En 1993, les membres des minorités visibles ont compté pour 8,09 % de la main-d'oeuvre visée par la Loi, ce qui représente une légère augmentation par rapport à la proportion de 7,90 % relevée en 1992.

Les femmes étaient encore fortement concentrées dans des emplois moins bien rémunérés; en 1993, près des deux tiers des femmes de l'effectif visé par la Loi étaient encore confinées dans des emplois de bureau. Les Autochtones occupaient des postes moins bien rémunérés, avec moins de responsabilités et moins de chances d'avancement. Les femmes autochtones se concentraient dans les emplois de bureau, tandis qu'une proportion relativement importante d'hommes autochtones travaillaient dans les travaux manuels spécialisés et dans les autres travaux manuels.

En 1993, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi était de 2,56 % -- soit pratiquement la même que celle observée au cours des dernières années. Ce taux était bien inférieur à leur représentation dans la population active canadienne en 1991 (6,5 %).

La Loi, entrée en vigueur en 1986, s'applique seulement aux employeurs régis par le gouvernement fédéral, ainsi qu'aux sociétés d'État qui comptent au moins cent employés. Ces employeurs se trouvent essentiellement dans les secteurs des banques, des transports et des communications.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS :

communiqué

Le 7 décembre 1994

IMMÉDIATE

94-132

DÉPÔT DU RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

OTTAWA --- Madame Ethel Blondin-Andrew, Secrétaire d'État (Formation et Jeunesse), a déposé aujourd'hui le septième *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi*. Dans ce rapport, l'information soumise pour la période de rapport de 1993 par les 343 employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est regroupée et analysée.

Aux termes de la *Loi*, les employeurs sont tenus de mettre en oeuvre des plans d'équité en matière d'emploi à l'intention des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Les employeurs établissent des programmes conçus en vue d'éliminer les obstacles à l'emploi des membres de ces groupes désignés afin de rendre la main-d'oeuvre plus représentative. Chaque année, les employeurs sont également tenus de soumettre un rapport sur les progrès qu'ils ont réalisés à cet égard.

«Le Canada veut que l'équité dans les lieux de travail devienne une réalité, et la *Loi* est le principal outil qui lui permet de s'en assurer. Le gouvernement s'est engagé à renforcer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de façon que les programmes aient les plus vastes répercussions possibles et donnent les meilleurs résultats possibles. Monsieur Aaxworthy, ministre du Développement des ressources humaines, prévoit déposer sous peu des modifications à la *Loi*», a déclaré Madame Blondin-Andrew.

news release

Date

CAI
HR

For release

-N26

94-133
December 6, 1994

CANADA PENSION PLAN AND
OLD AGE SECURITY BENEFITS EFFECTIVE JANUARY, 1995

OTTAWA -- The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, today provided details on Canada Pension Plan and Old Age Security benefits payable January 1, 1995.

Existing Canada Pension Plan clients will see their benefits increase by 0.5 per cent, while Old Age Security recipients will see no increase in benefits this quarter.

Axworthy stated "The annual adjustment of half a per cent is a reflection of the low inflation we've seen in 1994." The same holds true for Old Age Security benefits.

Both Canada Pension Plan and Old Age Security benefits are adjusted based on increases in the Consumer Price Index, the Statistics Canada cost-of-living measure. All CPP benefits are indexed in January each year, while OAS benefits are indexed quarterly (in January, April, July and October).

The maximum CPP rates payable to new clients becoming eligible for benefits in 1995 were also released. These rates are calculated each year to keep them in line with general increases in salaries and wages. A table showing both CPP and OAS rates can be found on the reverse.

- 30 -

For information:

Tom Kelly, Communications Officer
Human Resources Development Canada
(613) 957-2806

Maximum Canada Pension Plan and Old Age Security Rates
Effective January 1, 1995

Type of Canada Pension Plan Benefit	1995 Maximum Benefit Rates (New Clients)
Retirement (age 65)	\$713.19
Disability	\$854.74
Survivors (< age 65)	\$392.24
Survivors (> age 65)	\$427.91
Children of Disabled	\$161.27
Orphans	\$161.27
Death (lump sum)	\$3,490.00

Selected Figures	1995 Maximum Rates
Year's Maximum Pensionable Earnings	\$34,900.00
Year's Basic Exemption	\$3,400.00
Employee/Employer Contributions (2.7%)	\$850.50

Type of Old Age Security Benefit	Maximum Benefit Rates January - March 1995
Basic OAS pension	\$387.74
Guaranteed Income Supplement (GIS)	
Single	\$460.79
Married to non-pensioner	\$460.79
Married to pensioner	\$300.14
Married to SPA recipient	\$300.14
Spouse's Allowance (SPA)	
Regular	\$687.88
Widowed	\$759.42

Eligibility information for CPP and OAS benefits is available through the Human Resources Development Canada Fax-On-Demand service. Call (416) 362-8329, access company code #4732 and request document number 08.

Taux maximaux des prestations du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse

En vigueur au 1^{er} janvier 1995

Régime de pensions du Canada	
Taux maximaux de prestation en 1995	
Retraite (65 ans)	713,19 \$
Invalidité	854,74 \$
Survivants (moins de 65 ans)	392,24 \$
Survivants (plus de 65 ans)	427,91 \$
Enfants de cotisants invalides	161,27 \$
Orphelins	161,27 \$
Décès (montant global)	3 490 \$

Chiffres choisis	
Taux maximaux en 1995	
Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension	34 900 \$
Exemption de base de l'année	3 400 \$
Employé/Employeur	
Cotisations (2,7%)	850,50 \$

Genre de prestations de la Sécurité de la vieillesse	
Taux maximaux de prestation janvier - mars 1995	
Pension de base de la SV	387,74 \$
Supplément de revenu garanti (SRG)	
Célibataire	460,79 \$
Marlé(e) à un non-pensionné	460,79 \$
Marlé(e) à un pensionné	300,14 \$
Marlé(e) à un bénéficiaire de l'AAC	300,14 \$
Allocation au conjoint (AAC)	
Régulière	687,88 \$
Veuves et veuves	759,42 \$

On peut obtenir les renseignements au sujet des prestations du RPC et de la SV au moyen du service par télécopieur de Développement des ressources humaines Canada. Veuillez téléphoner au (416) 362-8329, code d'accès de l'entreprise n° 4732 et demander le document numéro 08.

communiqué

Date

Pour publication

94-133
Le 6 décembre 1994

PRESTATIONS DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA ET DE LA SÉCURITÉ DE LA VIEillesse EN VIGUEUR EN JANVIER 1995

OTTAWA -- L'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a fourni aujourd'hui des détails au sujet des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) payables au 1^{er} janvier 1995.

Les clients actuels du RPC verront leurs prestations augmenter de 0,5 pour cent alors que les bénéficiaires de la SV ne recevront aucune augmentation de prestations au cours de ce semestre.

Monsieur Axworthy a indiqué que «Le rajustement annuel d'un demi pour cent reflète le faible taux d'inflation que nous avons connu en 1994». Il en va de même pour les prestations de la SV.

Les prestations du RPC et de la SV sont rajustées selon les augmentations à l'indice des prix à la consommation, lequel est la mesure du coût de la vie de Statistique Canada. Toutes les prestations du RPC sont indexées en janvier de chaque année, alors que les prestations de la SV sont indexées à chaque trimestre (en janvier, avril, juillet et octobre).

Les taux maximaux du RPC payables aux nouveaux clients qui deviennent admissibles aux prestations en 1995 ont également été annoncés. Ces taux sont calculés chaque année afin de les maintenir conformes aux augmentations générales des traitements et salaires. Un tableau indiquant les taux des prestations du RPC et de la SV figure au verso.

- 30 -

Renseignements :
Tom Kelly, agent des Communications
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-2806

Canada

news release

Date

December 9, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-136

CAI
HR
-N2C

Plastics Industry lays groundwork for skills development,
training and technological growth



OTTAWA -- Business and labour leaders working together in the Canadian plastics industry today announced a project that will provide an in-depth analysis of human resource issues such as shortages of skilled labour, upgrading skill levels, the impact of rapidly changing technologies and the adequacy of existing training.

The needs analysis, sponsored by Human Resources Development Canada, will help industry leaders assess potential opportunities and challenges in order to build on the strengths of their workforce.

"One of the most important issues in helping Canadians find and maintain meaningful employment is getting the proper skills and training," said the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada. "This initiative is a positive step in the right direction for the plastics industry to identify exactly what those skills are and how to obtain them."

The plastics processing industry includes all manufacturers, processors and related businesses who produce plastic products. In 1993, the Canadian plastics industry generated about \$13.5 billion in shipments and employed over 90,000 people.

"A key challenge for the Canadian plastics industry is to ensure continued growth through enhanced competitiveness. Many firms in the industry are experiencing pressures driven by rationalization, globalization of markets and suppliers, new materials, equipment and process technologies, the development of integrated and automated systems, and increasing environmental policies and regulations," said Ron Evason, president of The Society of the Plastics Industry of Canada.

"The development of a skilled workforce is considered critical and there is a strong sense that the industry's competitiveness is linked to its capacity to address these challenges effectively," added Glenn Buchanan, national representative of the Communication, Energy and Paperworkers Union of Canada and co-chair of the steering committee.

"Business, labour and government must work cooperatively to address industry challenges. We must also recognize and address the particular human resources issues facing small business in the plastics industry. We are prepared to work hard to ensure the success of this human resource needs analysis," said Susan McNerney, president of Extrufix and co-chair of the joint committee.

The research will be carried out by the ARA Consulting Group and bring together representatives from business, labour, associations, educational/training institutions and governments. It will be industry-driven and lay the groundwork to develop and implement initiatives that will address human resource requirements.

Federal funding of \$250,000 for this human resource needs analysis was provided under the existing fiscal framework announced in the February 1994 federal budget. This reflects the government's commitment to establish spending priorities so it can better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

For more information contact:

Judith Moses
Director General
Partnerships and Sectoral Relations
Human Resources Development Canada
(613) 957-4700

Faris Shammas
Vice-President
The Society of the Plastics Industry of Canada
(416) 449-3444

Glenn Buchanan, National Representative
Communication, Energy and Paperworkers
Union of Canada
(416) 622-2740

Susan McNerney
President
Extrufix
(905) 830-4050

Pour information :

Judith Moses
Directrice générale
Partenariats et Relations sectorielles
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-4700

Faris Shamma
Vice-président
Société des industries du plastique du Canada
(416) 449-3444

Glenn Buchanan
Représentant national
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(416) 622-2740

Susan McNeerney
Présidente
Extrufix
(905) 830-4050

ressources humaines, et y chercher des solutions. Nous sommes prêts à dépenser beaucoup d'énergie pour assurer le succès de cette analyse de nos besoins en matière de ressources humaines.»

Les recherches seront menées par le Groupe conseil ARA sous la direction de représentants de milieux d'affaires, de syndicats, d'établissements d'enseignement et de formation et des gouvernements. Le projet permettra le développement et la mise en oeuvre d'initiatives destinées à répondre aux exigences du marché en matière de ressources humaines.

Les fonds de 250 000 \$ investis par le gouvernement fédéral dans cette analyse des besoins en ressources humaines proviennent d'affectations prévues dans le cadre financier annoncé dans le Budget de février 1994. Cela témoigne du souci du gouvernement de mieux servir les Canadiens en établissant ses priorités de dépenses de façon à faire une utilisation efficace des fonds publics.

est un pas dans la bonne direction pour l'industrie de la plasturgie, car elle permettra de déterminer exactement les compétences requises et les moyens de les acquérir.»

L'industrie de la plasturgie regroupe l'ensemble des entreprises manufacturières, de transformation et autres qui fabriquent des produits de plastique. En 1993, l'industrie canadienne de la plasturgie a enregistré des expéditions d'une valeur totale d'environ 13,5 milliards \$ et a donné du travail à plus de 90 000 personnes.

«Un des grands défis que doit relever notre industrie est d'assurer sa croissance future en améliorant sa compétitivité», a dit Ron Evason, président de La Société des industries du plastique du Canada. «De nombreuses entreprises de ce secteur de l'économie subissent des pressions découlant du besoin de rationaliser leurs opérations, de la mondialisation des marchés et des sources d'approvisionnement, de l'apparition de nouveaux matériaux, équipements et procédés technologiques, de la conception de systèmes intégrés et informatisés, et de la multiplication des politiques et règlements visant à protéger l'environnement.»

«La formation de travailleurs qualifiés est jugée essentielle et la compétitivité de l'industrie semble nettement dépendre de sa capacité de relever ces défis», a ajouté Glenn Buchanan, représentant national du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et coprésident du comité directeur.

«Les entreprises, les syndicats et les gouvernements doivent unir leurs efforts pour apporter des solutions aux problèmes de l'industrie», a dit Susan McNeerney, présidente d'Extrufix et coprésidente du comité mixte. «Nous devons aussi prendre conscience des problèmes particuliers qui se posent aux petites entreprises du secteur sur le plan des

communiqué

Date

Pour publication

Le 9 décembre 1994
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
94-136

L'industrie de la plasturgie innove en matière de formation et de progrès technologique

OTTAWA -- Des dirigeants d'entreprises et de syndicats de l'industrie canadienne de la plasturgie ont annoncé aujourd'hui le lancement d'un projet qui permettra la réalisation d'une analyse approfondie de différents enjeux associés au développement des ressources humaines, comme les pénuries de main-d'œuvre spécialisée, la formation et le perfectionnement des travailleurs, les effets de l'évolution rapide de la technologie et la pertinence ainsi que l'efficacité des programmes et outils de formation existants.

Cette analyse, parrainée par Développement des ressources humaines Canada, aidera les dirigeants de l'industrie à définir les possibilités et les défis qui pourraient se présenter dans ce secteur de l'économie, afin d'exploiter pleinement le potentiel de leur main-d'œuvre.

«Une des choses les plus importantes à faire pour aider les Canadiens et Canadiennes à se trouver un emploi valorisant et à le conserver est de leur faire acquérir les connaissances et compétences dont ils ont besoin pour y parvenir», a dit le ministre du Développement des ressources humaines, l'honorable Lloyd Axworthy. «Cette analyse

news release

Date
For release

CAI
HR
-N26



DECEMBER 12, 1994

IMMEDIATE

94-137

LLOYD AXWORTHY TABLES NEW EMPLOYMENT EQUITY ACT

Ottawa -- Human Resources Development Minister **Lloyd Axworthy** today tabled a bill to replace the Employment Equity Act. The Bill introduces several new measures. It proposes to:

- add all employees in the federal public sector under the Act;
- empower the Canadian Human Rights Commission to conduct audits of all public and private employers under the legislation to verify compliance; and
- provide that the Canadian Human Rights Tribunal (to be named the Employment Equity Review Tribunal when hearing employment equity cases) ensure final enforcement, when needed, in both the private and public sectors.

Minister Axworthy said: "This initiative is a significant step toward ensuring equitable employment opportunities for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. As the Minister who appointed the Abella Royal Commission in 1983 to study equal employment opportunities, I am pleased, more than 10 years later, to address the Commission's key recommendations which had only been partially implemented in the current Act."

.../2

"This Bill reaffirms the Government's commitment to equity for all Canadians. The new legislation builds on years of solid foundation in the public service, and takes further action to ensure equity and fairness for all in the workplace", said Art Eggleton, President of the Treasury Board.

Over the years there have been ongoing demands for the federal government to broaden and strengthen the Employment Equity Act. The current legislation lacks in two main areas: 1) it covers only federally-regulated private sector employers; and 2) employers' obligations are unenforceable.

In response to these problems, three specific commitments were made in the Redbook to strengthen the act: 1) expand coverage to include the federal public service, agencies and commissions; 2) increase the legislative authority of the Canadian Human Rights Commission to initiate investigations of employment equity issues; and 3) require federal contractors to meet mandatory compliance with the principles of the Act. The new legislation meets these commitments.

The Bill will be referred to the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons after First Reading. This fulfils the requirement for a parliamentary review under the Act. The Government's intention is that the Committee hold broad consultations with Canadians before making recommendations to Government on the final form of the legislation.

Background information attached.

FOR FURTHER INFORMATION:

Gay Stinson
Human Resources Development Canada
(819) 953-7495

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

For copies in an alternate format please contact:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec
K1A 0J6
Tel.: (819) 994-6313

What Is The Purpose of Employment Equity Act ?

Employment equity is a strategy designed to obliterate the present and the residual effects of discrimination and to open equitably the competition for employment opportunities to those arbitrarily excluded. It requires a special blend of what is necessary, what is fair, and what is workable.

Judge Rosalie Abella, Commissioner, Royal Commission on Equality in Employment, 1984.

BRIEF HISTORY OF FEDERAL EMPLOYMENT EQUITY INITIATIVES

1978-1980:

- In 1978, the federal government launched a voluntary affirmative action program aimed at private industry; federal contractors and Crown Corporations were included the following year. These programs were consolidated in Employment and Immigration Canada (now Human Resources Development Canada).
- In 1980, a pilot affirmative action program was established in three federal government departments. Three years later, this initiative was extended to all departments of the federal public service.

1980-1985:

- In 1982, the Canadian Charter of Rights and Freedoms constitutionally affirmed the right to equality in employment. Section 15(2) sanctions the creation of laws, programs or activities designed to improve the condition of disadvantaged individuals.
- In 1983, the Affirmation Action Program was introduced to bring about the equitable representation and distribution of women, Aboriginal peoples and persons with disabilities in the Public Service. In the same year, the government launched the Special Measures Programs to encourage the recruitment of designated group members. In 1985, visible minorities were included as a designated group and a service-wide self-identification survey was carried out to provide the numerical information for the Program.

- In 1983 the federal government created a Royal Commission whose mandate was to study equal employment opportunities. This Commission, chaired by Judge Rosalie Abella, tabled its report: "Equality in Employment" on November 29, 1984. As the report states, employment equity is a strategy designed to "open equitably the competition for employment opportunities to those arbitrarily excluded. It requires a special blend of what is necessary, what is fair, and what is workable."

1986:

The Government announced three major initiatives in response to the Abella report:

- The Employment Equity Act was proclaimed on August 13, 1986. It covers federally-regulated companies with 100 or more employees, which accounts for approximately 5% of the Canadian labour force.
- The Federal Contractors Program for Employment Equity was established to cover companies that submit bids or tender for federal contracts valued at \$200,000 or more. These employers must certify their commitment to implement employment equity initiatives in order to be included on the list of suppliers and as a condition of their contract.
- The Employment Equity Policy covering the whole Public Service was introduced by Treasury Board.

1988 and following:

- Employers covered under the Employment Equity Act submitted their first annual employment equity reports by June 1, 1988; the first Employment Equity Act Annual Report, analyzing employers' results was tabled in Parliament, December 1988.
- In 1988, the five existing Special Measures Programs in the Public Service were consolidated and renewed for 5 years. These programs were an important vehicle for the progress made in the Public Service.
- In 1989, Treasury Board introduced a policy on the Provision of Services for Persons with Disabilities, the most progressive of its kind in Canada.

1990-1993:

- Based on employer reported data on representation of designated groups in their respective workforces, the Canadian Human Rights Commission, using the powers of the Canadian Human Rights Act, began voluntary joint reviews, seeking to negotiate undertakings for corrective action. CHRC also initiated some complaints and investigated third party complaints based on this data.
- In 1990, Employment and Immigration Canada issued a discussion paper that set out major issues for consideration during the forthcoming review of the EEA. In response, 68 written briefs were submitted; meetings were also held with interested groups. Input was summarized and presented to the Parliamentary Committee in "Consultations in Preparation for the Review of the Employment Equity Act".
- In accordance with section 13 (1) of the Employment Equity Act, a parliamentary review committee was established in October 1991 to conduct a "comprehensive review of the provisions and operation of this Act including the effect of those provisions." The Committee conducted public hearings at which over 46 witnesses appeared and received 58 written submissions.
- In 1992, the Public Service Reform Act transformed employment equity policies in the public service into mandatory requirements under the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act.
- On June 18, 1992, royal assent was given to a Bill modifying six federal laws pertaining to persons with disabilities, two of which were a Treasury Board responsibility. These were the Access to Information Act and the Privacy Act. The Acts were modified to facilitate access to government records and to personal information in alternative format for persons with a sensory disability.
- In March 1994, as required by legislation, the President of the Treasury Board tabled in Parliament the first annual report on the state of employment equity in the Public Service.
- In April 1994, the Treasury Board implemented the Special Measures Initiatives Program for a five-year period, replacing the former Special Measures Programs. This new program places greater emphasis on innovation and flexibility in increasing the representation of designated group members and in changing the corporate culture in the Public Service.

Need for Employment Equity

Reports filed by employers covered under the Employment Equity Act in the seven years since the legislation was passed show that the four designated groups are underrepresented in most occupational categories and industrial sectors everywhere in Canada.

REPRESENTATION OF MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (1991 CENSUS)

	<u>WORKFORCE UNDER THE ACT (1993)</u>	<u>CANADIAN LABOUR FORCE (1991)</u>
WOMEN	45.64%	45.9%
ABORIGINAL PEOPLES	1.04%	3.0%
PERSONS WITH DISABILITIES	2.56%	6.5%
MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES	8.09%	9.1%

AREAS OF CONCERN:

- Severe underrepresentation of Aboriginal peoples.
- Severe underrepresentation of persons with disabilities.
- Women and members of visible minorities underrepresented in all sectors covered under the Act except in banking.
- Members of designated groups tend to be concentrated in lower paying jobs.
- Almost two-thirds of women were employed in clerical work.
- Women's full-time average salary was only 74.53% of that of men.
- Most Aboriginal women worked in clerical occupations.
- Both Aboriginal men and women earned substantially less than other employees.
- High termination rate of Aboriginal peoples has prevented meaningful progress for this group.
- Very few persons with disabilities were hired between 1987 and 1993.

HIGHLIGHTS OF THE NEW EMPLOYMENT EQUITY ACT

COVERAGE

- Covers employers under the present Act. There are close to 350 private sector employers and Crown Corporations in that category. They operate in federally- legislated industries such as banking, communications and transportation.
- Includes the public service (federal departments and agencies) immediately. (Employment Equity requirements for the public service are now contained in the Financial Administration Act.)
- Includes, subject to order of the Governor-in-Council, other portions of the federal public sector with 100 or more employees including Canadian Forces, the Royal Canadian Mounted Police, and the Canadian Security Intelligence Service.

IDENTIFICATION OF DESIGNATED GROUP MEMBERS

- Four groups are designated: women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with disabilities.
- States the principle of self-identification for the four designated groups and provides, in the legislation, definitions of terms.

CLARIFIES EMPLOYER OBLIGATIONS:

- Clarifies existing employer obligations to implement employment equity.
- Sets out core employment equity obligations. Establishes same core obligations on public and private employers for developing and implementing employment equity plans and programs.
- Provides for monitoring and ensuring compliance of these provisions and verification for reasonable progress in achieving a representative workforce.
- Clarifies that the obligation to implement employment equity should not be construed as requiring an employer to take measures to implement employment equity which would:
 - cause undue hardship on the employer;
 - create new positions in its workforce;
 - require the promotion or hiring of unqualified individuals; or
 - contradict the merit principle in the public sector.

BARGAINING AGENT OR EMPLOYEE REPRESENTATIVES

- Clarifies that employers are required to invite employee representatives and bargaining agents to provide their views on the preparation, implementation and revision of an employment equity plan. Also places a duty on bargaining agents to participate in this process.
- Establishes that seniority rights for lay-off and recall and workforce adjustment measures are deemed not to be employment barriers for the purposes of the EEA.

PROVIDES COMPLIANCE MEASURES:

- Provides the Canadian Human Rights Commission (CHRC) with the mandate to conduct on-site compliance reviews in order to verify and gain compliance.
- Clarifies enforcement powers of the CHRC under both the EEA and the Canadian Human Rights Act (CHRA).
- Makes use of Canadian Human Rights Tribunal (to be named the Employment Equity Review Tribunal when hearing employment equity cases). The tribunal will ensure final enforcement of the Act.
- An administrative penalty replaces the current criminal proceedings for non-reporting.

FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM (FCP):

- Confirms the responsibility of the Minister of HRDC to administer the Federal Contractors Program for Employment Equity.
- Ensures that the FCP requirements are comparable to the principles of employment equity in the Act.

ADMINISTRATION OF THE EEA:

- Confirms mandate for Human Resources Development Canada to conduct research, provide labour market data, administer programs to recognize outstanding achievement in employment equity, and other activities to further the goals of the Act.

MANDATORY REVIEW

- Provides for a mandatory review of the legislation every five years, to replace the requirement for a review every three years.

QUESTIONS AND ANSWERS

QUESTION: What are employers' obligation under the new Employment Equity Act ?

ANSWER: The new Act:

- Clarifies existing employer obligations to implement employment equity.
- Clarifies that consultation means that employers are required to invite employee representatives and bargaining agents to provide their views on the preparation, implementation and revision of an employment equity plan and places a duty on bargaining agents to participate in this process.
- Clarifies that employment equity does not mean:
 - hiring unqualified designated group members
 - creating new positions
 - creating undue hardship
 - contradicting the merit principle in the public sector
- Sets out the core employment equity obligations to be carried out by the employer to:
 - conduct a workforce analysis to identify underrepresentation of designated groups;
 - review employment systems, policies and practices to identify employment barriers against the designated groups;
 - prepare a short term plan (1 to 3 years) with:
 - measures to remove employment barriers;
 - positive policies and practices, and reasonable accommodation;
 - numerical goals and timetables for hiring and promotion to correct underrepresentation;
- Prepares longer-term goals (covering more than 3 years) and strategies for increasing the representation of designated groups.
- Specifies that, in setting numerical goals, the employer is to consider:
 - the extent of underrepresentation of the designated groups within their workforces;
 - the availability of qualified designated group members; and
 - factors influencing the rate at which employment opportunities arise, specifically anticipated growth or reduction of the employer's workforce and anticipated turnover.
- Clarifies that the plan must indicate reasonable progress toward achieving a representative workforce.
- States that employers must make reasonable efforts to implement the plan.
- Indicates that plans must be reviewed and revised where necessary, including updating numerical goals.

QUESTION: How will the new Employment Equity Act (EEA) provide for monitoring and compliance ?

ANSWER: The new Employment Equity Act will:

- Utilize existing independent structures (the Canadian Human Rights Commission (CHRC) and Canadian Human Rights Tribunals).
- Create a new mandate for CHRC to:
 - verify that employers are carrying out their obligations; and
 - design policies and negotiate compliance utilizing mandatory orders only as a last resort.
- Create a power for an on-site audit for employment equity and designate staff of the CHRC as Employment Equity Compliance Review Officers. The CHRC will:
 - have access to all relevant information;
 - identify any aspect of non-compliance; and
 - negotiate a formal undertaking (mutual agreement on what will be done to comply fully).
- . If there is no agreement, the Employment Equity Compliance Review officer may issue a direction containing specific measures required.
- . The employer may provide new facts to alter direction.
- Provide that the Canadian Human Rights Tribunal (to be named the Employment Equity Review Tribunal when hearing employment equity cases) ensure final enforcement, when needed, in both the private and public sectors.
- Create an appeal procedure.
 - . If an employer does not agree with a direction from an EE Compliance Review Officer then an appeal can be made to the Tribunal.
- Create enforcement.
 - . If the employer does not implement a direction, then the CHRC may apply to the Tribunal to have the directive enforced.
 - . The Tribunal may make any order necessary for an employer to comply with employer obligations.
 - . A Tribunal order is final (may be registered in Federal Court).
 - . An order must consider the four factors in setting numerical goals. It may not:
 - cause an employer undue hardship;
 - cause employer to create new positions;
 - impose quotas (a fixed and arbitrary number of persons in a given time); and
 - violate the merit principle, in the case of public sector employers.

QUESTION: Will there be a second mandatory review of the Employment Equity Act ?

ANSWER:

- After first reading, the Bill is being referred to the Parliamentary Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons. This Committee will conduct hearings on the Bill.
 - Interested individuals and groups can be involved and can obtain information on the consultative process or send a brief to the clerk of the Committee.
 - The Committee will have a broad mandate to consider the Employment Equity Bill.
 - Following consultations, the Committee will make recommendations to the government.
 - This process provides concrete legislative proposals and an integrated approach to fulfilling the legislated requirement for a parliamentary review of the EEA.
-

For further information on the consultative process:

Clerk of the Committee
Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons
Room 652A
180 Wellington Street
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

telephone: (613) 996-4663
fax: (613) 995-2106
TDD (House of Commons): (613) 995-2266

QUESTION : La Loi sur l'équité en matière d'emploi subira-t-elle un autre examen obligatoire ?

RÉPONSE :

- Après la première lecture, le projet de loi sera renvoyé au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées. Le Comité tiendra des audiences pour l'étudier.
- Les personnes et les groupes intéressés pourront participer à la consultation et se renseigner à ce sujet ou encore, faire parvenir un mémoire au greffier du Comité.
- Le Comité aura pour mandat d'étudier tous les aspects du projet de loi sur l'équité en matière d'emploi.
- Après les consultations, le Comité fera des recommandations au gouvernement.
- Ce processus fournira une solution intégrée et des propositions législatives concrètes conformément aux exigences de l'examen parlementaire prévu dans la LEE.

Pour plus de renseignements sur le processus consultatif, s'adresser au :

Greffier du Comité
Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées
Pièce 652A
180, rue Wellington
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

téléphone : (613) 996-4663
télécopieur : (613) 995-2106
ATME (Chambre des communes) (613) 995-2266

QUESTION :

Comment la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* assurera-t-elle la surveillance et la conformité ?

RÉPONSE : La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :

- Utilisera les structures indépendantes actuelles [la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et le Tribunal canadien des droits de la personne].
- Donnera à la CCDP le nouveau mandat :
 - de vérifier si les employeurs remplissent leurs obligations;
 - d'élaborer des politiques et de négocier des engagements en n'utilisant les ordres exécutoires qu'en dernier recours.
- Permettra de vérifier sur place l'état de l'équité en matière d'emploi et de nommer des membres de la CCDP agents de vérification de la conformité à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Ces derniers :
 - auront accès à tous les renseignements pertinents;
 - recenseront toutes les formes de non-conformité;
 - négocieront des engagements concernant les mesures correctives à prendre pour assurer une pleine conformité.
- Lorsqu'ils ne pourront négocier de tels engagements, les agents de vérification pourront ordonner la prise de mesures correctives.
 - Les employeurs pourront présenter des faits nouveaux pour faire modifier ces ordres.
- Stipulera que le Tribunal canadien des droits de la personne (qui portera le nom de Tribunal de l'équité en matière d'emploi lorsqu'il entendra des causes ayant trait à l'équité en matière d'emploi) assurera l'application de la *Loi* en dernier recours, le cas échéant, dans les secteurs privé et public.
- Instituera une procédure d'appel.
 - Lorsqu'un employeur ne sera pas d'accord avec un ordre émis par un agent, il pourra faire appel au tribunal.
- Assurera l'application.
 - Lorsqu'un employeur n'obéira pas à un ordre d'un agent, la CCDP pourra demander au tribunal de faire appliquer cet ordre.
 - Le tribunal pourra rendre toute ordonnance qu'il jugera nécessaire pour qu'un employeur se conforme à ses obligations.
 - Les ordonnances du tribunal seront finales (elles pourront être homologuées par la Cour fédérale).
 - En émettant un ordre, les agents devront tenir compte des quatre facteurs à considérer dans l'établissement des objectifs quantitatifs, à savoir que ces derniers ne doivent pas :
 - causer des difficultés indues aux employeurs,
 - obliger les employeurs à créer de nouveaux postes,
 - imposer des quotas (un nombre fixe et arbitraire de personnes à engager dans un délai donné),
 - violer le principe du mérite, dans le cas des employeurs du secteur public.

QUESTIONS ET RÉPONSES

QUESTION : Quelles sont les obligations des employeurs en vertu de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi (LÉE) ?

RÉPONSE : La nouvelle loi :

- Clarifie les obligations actuelles des employeurs en ce qui concerne la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.
- Précise que la consultation signifie que les employeurs sont tenus d'inviter les représentants et les agents négociateurs des employés à donner leur avis sur l'élaboration, la mise en œuvre et la révision des plans d'équité en matière d'emploi, et que les agents négociateurs ont le devoir de participer à ce processus.

Précise que l'équité en matière d'emploi n'exige pas :

- l'embauche de membres non qualifiés des groupes désignés;
- la création de nouveaux postes;
- la création de difficultés indues;
- la mise de côté du principe du mérite dans le secteur public.

Énonce les obligations fondamentales imposées aux employeurs relativement à l'équité en matière d'emploi, soit :

- effectuer une analyse de leurs effectifs pour vérifier si les groupes désignés y sont sousreprésentés;
- examiner leurs systèmes, règles et usages en matière d'emploi pour y découvrir les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés;
- élaborer des plans à court terme (un à trois ans) comportant
 - des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi,
 - des règles et usages positifs et des mesures raisonnables d'adaptation,
 - des objectifs quantitatifs et des calendriers de mise en œuvre en matière d'embauche et d'avancement pour corriger la sousreprésentation;
- Élabore des objectifs et des stratégies à long terme (plus de trois ans) en vue d'accroître la représentation des groupes désignés.

Précise, qu'en établissant leurs objectifs quantitatifs, les employeurs doivent tenir compte :

- de l'étendue de la sousreprésentation des groupes désignés dans leurs effectifs;
- de la disponibilité des membres des groupes désignés;
- des facteurs qui influencent le taux de disponibilité des occasions d'emploi, notamment la croissance, la réduction et le roulement anticipés de leurs effectifs.

Précise que les plans doivent permettre de réaliser des progrès raisonnables dans la constitution d'effectifs représentatifs.

Stipule que les employeurs doivent faire des efforts raisonnables pour mettre leur plan en œuvre.

Stipule que les plans doivent être examinés et mis à jour, au besoin, en ce qui concerne notamment les objectifs quantitatifs.

PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX (PCF) :

- Confirme que le ministre du Développement des ressources humaines est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- Fait en sorte que les exigences du PCF soient compatibles avec les principes d'équité en matière d'emploi énoncés dans la Loi.

ADMINISTRATION DE LA LEE :

- Confirme qu'il incombe à Développement des ressources humaines Canada d'effectuer des recherches, de fournir des données sur le marché du travail, d'administrer des programmes visant à reconnaître les réalisations exceptionnelles dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et d'entreprendre d'autres activités qui permettront d'atteindre les objectifs de la Loi.

EXAMEN OBLIGATOIRE

- Établit l'obligation de procéder à un examen de la Loi tous les cinq ans, plutôt que tous les trois ans comme c'était le cas auparavant.

- Précise que l'obligation de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi ne devrait pas être interprétée comme une exigence, imposée à l'employeur, de prendre des mesures de mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi qui pourraient :
 - lui causer un tort injustifié;
 - créer de nouveaux postes dans son lieu de travail;
 - exiger l'embauche de personnes non qualifiées;
 - aller à l'encontre du principe du mérite dans le secteur public.

AGENT NÉGOCIATEUR OU REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

- Précise que les employeurs doivent inviter les représentants des employés ou les agents négociateurs à faire connaître leur point de vue sur la préparation, la mise en oeuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi. Oblige également les agents négociateurs à participer au processus.
- Stipule que les droits d'ancienneté des salariés à l'égard des licenciements et des rappels au travail, ainsi que les mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre ne sont pas réputés constituer des obstacles à l'emploi au sens de la LEE.

ETABLIT DES MESURES DE CONFORMITÉ

- Confie à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) le mandat de procéder à des contrôles sur place pour vérifier la conformité ou l'obtenir.
- Clarifie les pouvoirs d'application de la Loi conférés à la CCDP en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).
- Fait appel au Tribunal canadien des droits de la personne (qui s'appellera le Tribunal de l'équité en matière d'emploi lorsqu'il entendra des causes relatives à l'équité dans l'emploi). Le tribunal entendra les appels des employeurs et assurera l'application de la Loi.
- Remplace la procédure criminelle par une sanction administrative pour les employeurs qui ne présentent pas de rapport.

**POINTS SAILLANTS DE LA
NOUVELLE LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (LÉE)**

CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

- S'applique aux employeurs visés par la Loi actuelle. Dans cette catégorie, on compte près de 350 employeurs du secteur privé et des sociétés d'État. Leurs activités touchent des secteurs assujettis à la réglementation fédérale, comme les opérations bancaires, les communications et les transports.
- S'applique immédiatement à la fonction publique (ministères et organismes fédéraux). (Les exigences relatives à l'équité en matière d'emploi sont maintenant énoncées dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*.)
- S'applique, sous réserve d'un décret à cet égard, à d'autres parties du secteur public fédéral comptant au moins 100 employés, y compris les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada et le Service canadien du renseignement de sécurité.

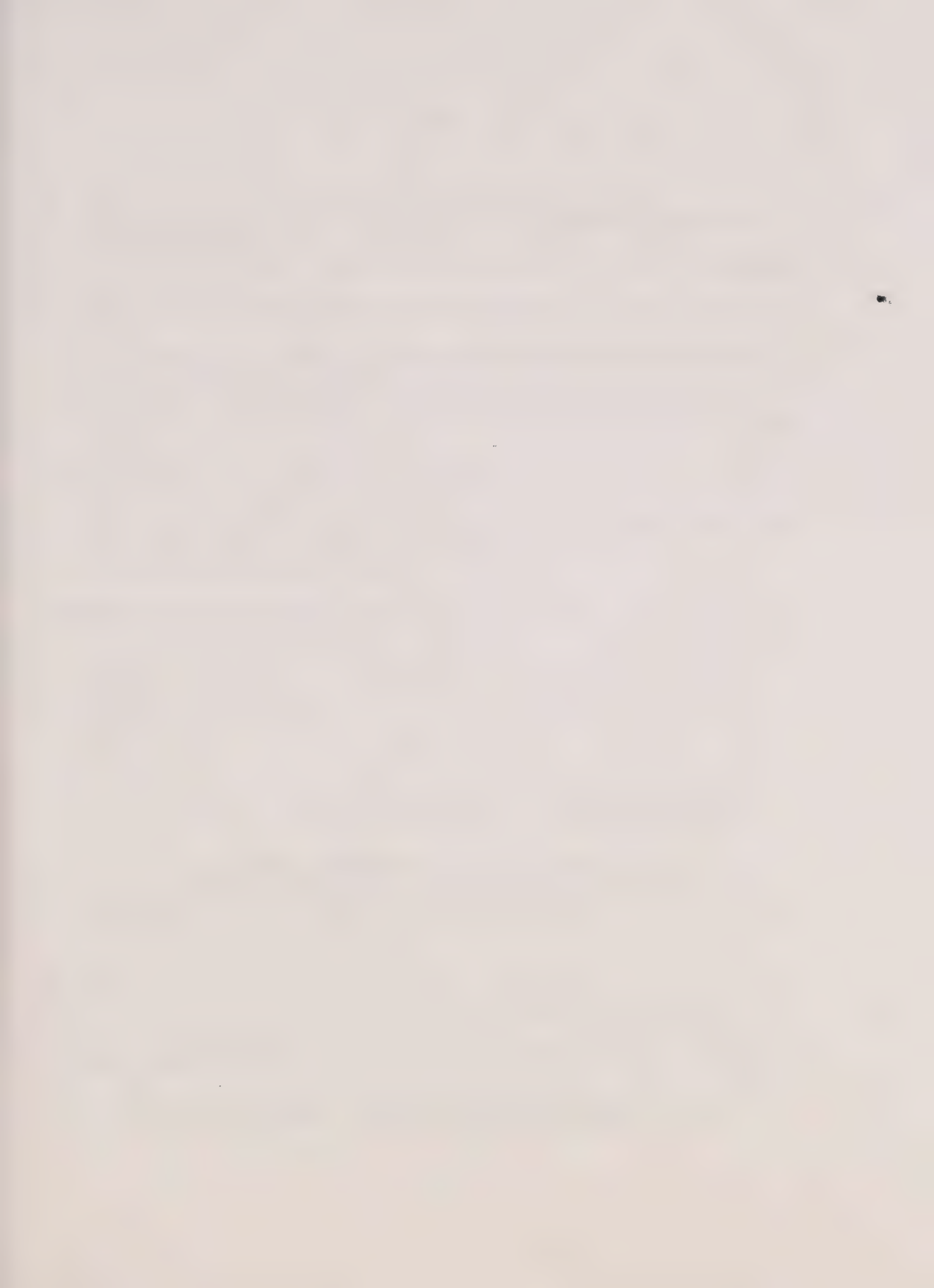
IDENTIFICATION DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS

- Quatre groupes sont désignés : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.
- Énonce le principe de la déclaration volontaire pour les quatre groupes désignés et définit les modalités à ce chapitre.

CLARIFIE LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

- Clarifie l'obligation qui incombe actuellement à l'employeur d'appliquer l'équité en matière d'emploi.
- Établit des obligations fondamentales relatives à l'équité en matière d'emploi. Impose les mêmes obligations aux employeurs des secteurs public et privé pour ce qui est d'établir et de mettre en œuvre des plans et des programmes d'équité en matière d'emploi.

- Prévoit le contrôle et la vérification de la conformité aux dispositions de la Loi, ainsi que la vérification des progrès réalisés au niveau de la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif.



- Grave sousreprésentation des peuples autochtones.
- Grave sousreprésentation des personnes handicapées.
- Sousreprésentation des femmes et des membres des minorités visibles dans tous les secteurs visés par la Loi, sauf dans le secteur bancaire.
- Concentration des membres des groupes désignés dans les emplois peu rémunérés.
- Concentration de près des deux tiers des femmes dans les emplois de bureau.
- Salaire des femmes travaillant à plein temps équivalant, en moyenne, à seulement 74,53 % de celui des hommes.
- Concentration de la plupart des femmes autochtones dans les emplois de bureau.
- Salaires des hommes et des femmes autochtones très inférieurs à ceux des autres employés.
- Taux élevé de cessation d'emploi des Autochtones, ce qui les a empêchés de progresser sérieusement.
- Embauche d'un très petit nombre de personnes handicapées entre 1987 et 1993.

CONSTATATIONS PRÉOCCUPANTES :

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (SELON LE RECENSEMENT DE 1991)	
EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI (1993)	POPULATION ACTIVE (RECENSEMENT 1991)
FEMMES	45,9 %
AUTOCHTONES	3,0 %
PERSONNES HANDICAPÉES	6,5 %
MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES	8,09 %

Les rapports déposés par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, au cours des sept années qui se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la Loi, montrent que les quatre groupes désignés sont sousreprésentés dans la plupart des catégories professionnelles et des secteurs industriels, partout au Canada.

Nécessité de l'équité en matière d'emploi

En 1992, en vertu de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, les politiques d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique sont devenues des obligations prévues dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* et dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le 18 juin 1992, un projet de loi modifiant six lois fédérales a reçu la sanction royale. Toutes ces lois concernaient les personnes handicapées, et deux d'entre elles relevaient du Conseil du Trésor. Il s'agit de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Ces lois ont été modifiées de manière à rendre les dossiers du gouvernement et les renseignements personnels accessibles sur médias substitués aux personnes ayant des déficiences sensorielles.

En mars 1994, comme l'exigeait la *Loi*, le président du Conseil du Trésor a déposé devant le Parlement le premier rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

En avril 1994, le Conseil du Trésor a mis en oeuvre un programme quinquennal d'initiatives spéciales pour remplacer les anciens programmes de mesures spéciales. Le nouveau programme met davantage l'accent sur l'innovation et sur la souplesse comme moyen d'accroître la représentation des membres des groupes désignés et de modifier la culture organisationnelle de la fonction publique.

À partir de 1988 :

- Les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont présenté, le 1^{er} juin 1988, leur premier rapport annuel sur leurs activités dans ce domaine; en décembre de la même année a été déposé le premier rapport annuel exigé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dans lequel sont analysés les résultats des activités des employeurs.

- En 1988, les cinq Programmes de mesures spéciales de la fonction publique ont été regroupés et renouvelés pour une période de cinq ans. Ces programmes ont largement contribué aux progrès réalisés dans la fonction publique.

- En 1989, le Conseil du trésor a mis au point la politique la plus avant-gardiste du Canada sur la prestation de services aux personnes handicapées.

1990-1993 :

- En se basant sur les données fournies par les employeurs sur la représentation des groupes désignés dans leurs effectifs, la Commission canadienne des droits de la personne a entrepris en collaboration avec ces employeurs, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, des examens volontaires en vue d'obtenir de ceux-ci qu'ils s'engagent à corriger les problèmes. En se basant sur ces données, la CCDF a aussi déposé des plaintes et mené des enquêtes sur des plaintes formulées par des tiers.

- En 1990, Emploi et Immigration Canada a publié un document de travail sur les principales questions à étudier au cours de l'examen prévu par la *Loi*. Dans le cadre de cet examen, 68 mémoires ont été déposés et des réunions ont eu lieu avec les groupes intéressés. Les données ainsi recueillies ont été résumées et présentées au comité parlementaire dans un document intitulé «Consultations in Preparation for the Review of the Employment Equity Act».

- Conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un comité parlementaire a été établi en octobre 1991 pour procéder «à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente *Loi* ainsi que de leur effet». Le Comité a tenu des audiences publiques dans le cadre desquelles plus de 46 témoins ont été entendus et 58 mémoires reçus.

- En 1983, on a mis en oeuvre le Programme d'action positive pour favoriser une juste représentation et une juste répartition des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées dans la fonction publique. Cette année-là, le gouvernement a aussi lancé les Programmes de mesures spéciales conçus pour encourager le recrutement des membres des groupes désignés. En 1985, les minorités visibles sont devenues un groupe désigné; de plus, un sondage a été effectué à l'échelle de la fonction publique pour permettre de recueillir des données quantitatives aux fins des Programmes.
- En 1983, le gouvernement fédéral a mis sur pied une commission royale qui avait pour mandat d'étudier la question de l'égalité en matière d'emploi. Cette commission, présidée par le juge Rosalie Abella, a déposé son rapport intitulé «Égalité en matière d'emploi» le 29 novembre 1984. Comme le mentionne le rapport, l'égalité en matière d'emploi est une stratégie conçue pour donner à ceux qui ont été arbitrairement exclus des chances égales d'accéder aux emplois. « Elle nécessite un dosage particulier de plusieurs éléments, à savoir ce qui est indispensable, ce qui est équitable et ce qui est applicable dans le milieu de travail.»

1986 :

- Pour donner suite au rapport de la Commission Abella, le gouvernement a annoncé la mise en oeuvre de trois grandes initiatives, soit :
 - L'adoption, le 13 août 1986, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux entreprises réglementées par le gouvernement fédéral comptant au moins 100 salariés. Ces entreprises emploient environ 5 p. 100 de la population active du Canada.
 - L'établissement du Programme de contrats fédéraux, qui vise les entreprises répondant à des appels d'offres fédéraux d'une valeur d'au moins 200 000 \$. Ces employeurs doivent s'engager à mettre en oeuvre des initiatives visant à assurer l'équité en matière d'emploi pour être inscrits sur la liste de fournisseurs et obtenir des contrats.
 - Le Conseil du Trésor a aussi établi une politique concernant l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

Quel est l'objet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ?

L'équité en matière d'emploi est une stratégie conçue pour effacer les effets actuels et résiduels des actes de discrimination et pour rendre équitable la concurrence pour les possibilités d'emploi pour ceux et celles qui ont été arbitrairement exclus. Elle nécessite un dosage particulier de plusieurs éléments, à savoir ce qui est indispensable, ce qui est équitable et ce qui est applicable dans le milieu de travail.

*Le juge Rosalie Abella, commissaire,
Commission sur l'égalité en matière d'emploi, 1984*

BREF HISTORIQUE DES INITIATIVES FÉDÉRALES RELATIVES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

1978-1980 :

- En 1978, le gouvernement fédéral a lancé un programme d'action positive d'application volontaire pour l'entreprise privée; l'année suivante, il l'a étendu aux entrepreneurs bénéficiant de contrats fédéraux et aux sociétés d'Etat. Ces programmes ont été regroupés sous l'égide d'Emploi et Immigration Canada (maintenant Développement des ressources humaines Canada).

- En 1980, un programme pilote d'action positive a vu le jour dans trois ministères fédéraux. Trois ans plus tard, il a été étendu à tous les ministères de la fonction publique fédérale.

1980-1985 :

- En 1982, le droit à l'égalité dans l'emploi a été enchâssé dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le paragraphe 15(2) prévoit la création de lois, de programmes et d'activités destinés à améliorer la situation des personnes défavorisées.

Après la première lecture, le projet de loi sera renvoyé au Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées. Ceci donne suite à l'obligation d'effectuer un examen parlementaire prévu dans la Loi. Le gouvernement compte que le Comité mènera de vastes consultations auprès des Canadiens avant de présenter ses recommandations sur le texte de loi définitif.

Notes documentaires ci-jointes.

- 30 -

RENSEIGNEMENTS :

Gay Stinson
Développement des ressources humaines
Canada
Alec Jasen
Cabinet du Ministre
(819) 994-2482
(819) 953-7495

Pour obtenir des copies sur médias
substituts, communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, Promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J6
Tél. : (819) 994-6313

Au fil des années, on a continuellement pressé le gouvernement d'élargir et de renforcer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La loi actuelle fait défaut dans deux principaux domaines : 1) elle ne s'applique qu'aux travailleurs relevant de la compétence fédérale dans le secteur privé et 2) ses dispositions touchant les obligations de l'employeur sont inapplicables.

En réponse à ces difficultés, on trouvait trois engagements formulés dans le Livre rouge, qui visaient à renforcer la *Loi* : 1) en élargir l'application pour y assujettir la fonction publique; 2) en vertu de la loi, accorder à la Commission canadienne des droits de la personne le pouvoir de mener des enquêtes sur des questions touchant l'équité en matière d'emploi; 3) exiger des entrepreneurs fédéraux qu'ils se conforment aux principes de la *Loi*. La nouvelle loi donne suite à ces trois engagements.

Le ministre Axworthy a déclaré : « Ces modifications marquent un important progrès pour ce qui est de garantir des chances égales d'emploi aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. A titre de ministre responsable de la nomination, en 1983, de la Commission royale Abella chargée d'étudier l'égalité des chances en matière d'emploi, je suis ravi, plus de dix ans plus tard, de donner suite aux recommandations clés de la Commission, dont la loi actuelle n'a permis qu'une mise en oeuvre partielle. »

« Par ce projet de loi, le Gouvernement montre à nouveau sa volonté de donner des chances égales à tous les Canadiens et Canadiennes. La nouvelle loi s'appuie sur dix années d'expérience dans la fonction publique, et va encore plus loin dans les mesures visant à garantir l'équité et la justice au travail pour tous », a indiqué Art Eggleton, président du Conseil du Trésor.

communiqué

94-137

IMMÉDIATE

LE 12 DÉCEMBRE 1994

Pour publication

Date

LLOYD AXWORTHY DÉPOSE UNE NOUVELLE LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

OTTAWA -- Aujourd'hui, le ministre du Développement des ressources humaines, Lloyd Axworthy, a déposé un projet de loi visant à remplacer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Dans ce projet de loi, on présente plusieurs nouvelles mesures. On y propose, notamment :

- d'assujettir désormais à cette loi tous les employés du secteur public fédéral;
- d'habiliter la Commission canadienne des droits de la personne à procéder à des contrôles de tous les employeurs des secteurs public et privé assujettis à la *Loi* afin de vérifier s'ils s'y conforment;
- de faire en sorte que la Commission canadienne des droits de la personne (qui s'appellera le Tribunal de l'équité en matière d'emploi lorsqu'elle entendra des causes relatives à l'équité en emploi) soit le dernier recours pour l'application de la *Loi*, le cas échéant, dans les secteurs privé et public.

news release

Date

December 16, 1994

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

94-141



Study Examines Human Resource Practices in the Canadian Consulting Engineering Industry

OTTAWA, ONTARIO -- A report entitled "*From Potential to Prosperity: Human Resources in the Canadian Consulting Engineering Industry*," which takes an in-depth look at the relationship between human resource practices and business success in the Canadian consulting engineering industry, was released jointly today by the Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development and the Association of Consulting Engineers of Canada (ACEC).

"Responding to human resource and training needs are guiding principles behind Social Security Reform. The Canadian consulting engineering industry and others are on the leading edge in attempting to meet the skill needs of the future," said Minister Axworthy. "With 50,000 workers and annual billings approaching \$6 billion, this sector is an established knowledge-based industry that clearly will benefit from this study."

.../2

The study identifies a number of challenges facing the industry. It concludes that existing skills and practices will not be sufficient in dealing with increased client expectations, intense domestic and international competition, and industry re-structuring. The study also noted that the industry should be better equipped to provide adequate levels of skills upgrading.

Among the recommendations presented in the report are the need to generate industry-wide commitment to human resource development, the need to develop a range of programs to meet the changing skill requirements, and the need to improve access to human resource expertise for small and medium-sized firms.

"Our main challenge is to generate industry-wide commitment to human resource development," said Darrel Danyluk, Chair of the Steering Committee that led the study. "Unless we take collective action and start now by communicating the results of this study to our industry, the critical skills and knowledge required in responding to future client needs and global business environment may not be developed."

In response to the study's recommendations, a **Human Resources Implementation Committee** will be created to ensure that the industry supports and participates in plans to address the issues raised in the study. Organizations participating on the Committee include the ACEC, the Canadian Council of Professional Engineers, the Canadian Council of Technicians and Technologists, the Engineering Personnel Managers Association, and other engineering sector stakeholder groups.

"It is the calibre of the industry's human resources that will determine its success in meeting the challenges that lie ahead," said Pierre Franche, ACEC President. "This study has helped us to specifically identify those areas where we must now focus our attention and will guide us as we work towards improving our overall record on human resource development."

Funding for this \$400,000 study was provided by Human Resources Development Canada under the existing fiscal framework announced in the February 1994 federal budget, reflecting the federal government's commitment to establish spending priorities to better serve Canadians by making efficient use of their tax dollars.

For information or copies of the study, contact:

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

Pierre A. H. Franche, Eng., FCIT
President and Chief Operating Officer
Association of Consulting Engineers of Canada
(613) 236-0569

Judith Moses
Director General
Partnerships and Sectoral Relations
Human Resources Development Canada
(613) 957-4700

BACKGROUND

"From Potential to Prosperity: Human Resources in the Canadian Consulting Engineering Industry"

The recently released report, "From Potential to Prosperity: Human Resources in the Canadian Consulting Engineering Industry," focuses on human resource issues in the Canadian consulting engineering industry and identifies a number of broad business trends in the industry and their resulting human resource implications.

The study, sponsored by the Sector Studies Directorate of Human Resources Development Canada, was prompted by a number of ACEC member firms' concerns about the human resource needs of the industry. It involved about 300 individuals from the industry including: CEOs, managers, employees, students, educators, clients, and government officials.

The study was guided by a steering committee which included several ACEC members representing large, medium and small firms. Also on the Steering Committee were representatives from the Canadian Council of Professional Engineers, Canadian Council of Technicians and Technologists, Engineering Institute of Canada, and the National Committee of Deans of Engineering. This Committee directed the work of KPMG Management Consultants and Pacific Leadership Inc., and Revay and Associates, the consulting firms that were selected to conduct the research.

The overall picture that emerged from the study was of an industry with some significant challenges to face, but one that was not without some examples of firms that have been strategically positioning human resources in the context of overall business planning and taking strides to improve their efforts in the area of human resource development.

Key findings from the extensive research carried out include:

- **Inadequate Provision for Future Skill/Knowledge Needs.** While the study revealed significant consensus on the skills required for the future, the industry does not appear to value human resource development sufficiently to justify any significant investment of resources to meet the challenges ahead. Academic bridging between universities, technical institutes and the industry is generally insufficient, although some firms have developed strong relationships with educational institutions in an effort to improve this situation.

- **Certain Skills are Essential for International Competitiveness.** Canada has enjoyed great success in the international market for consulting engineering services and currently ranks fourth in the world in the export of consulting engineering services. However, greater achievement in this area will require special skills and expertise if long-term relationships with clients and other partners are to be developed and maintained. These include: well-developed interpersonal skills, specific knowledge and awareness of international business, economic, and social factors in a particular market area, strong negotiation skills and the ability to assist in technology transfer by training users in the operation and maintenance of new products or processes.
- **Human Resource Management is Under-Valued.** Firms in the industry generally pay little attention to human resource issues as evident by a lack of training budgets and dedicated human resources, an absence of linkages with business strategy, and the fact that human resource management is still seen in many firms as an administrative function. Two exceptions are SNC Lavalin and H.A. Simons, where the top human resource role is an integral part of the senior executive team and human resource policies and practices are a reflection of the high value placed on this function.
- **Compensation Lags Behind Other Sectors.** Reflecting tight markets internationally and restrictive pricing practices domestically, average salaries of consulting engineers were 15-25% below those of professionals in other service industries. Some firms are now beginning to look at ways of linking compensation to employee, project and company performance.
- **The Working Environment Leaves Much to be Desired.** Employees in the industry criticized several aspects of their working conditions including: the lack of job security due to the project orientation of many firms, the long hours and travel requirements, lack of career development opportunities. This is in contrast to some of the more positive features noted by employees including: interesting and challenging work, international project opportunities, and being able to work with other highly talented and technically skilled people.

d'autres personnes hautement compétentes et qualifiées sur le plan technique. de défis ainsi que les possibilités de travailler sur des projets outre-mer ou avec certaines caractéristiques favorables, notamment : le travail intéressant et rempli perfectionnement professionnel. Par ailleurs, les employés ont fait ressortir de travail et les déplacements exigés ainsi que l'absence de possibilités de nombreuses entreprises axent leurs activités sur les projets, les longues heures travail, notamment : l'absence de sécurité d'emploi due au fait que de l'industrie ont une attitude critique face à plusieurs aspects de leurs conditions de

- **Les conditions de travail laissent beaucoup à désirer.** Les employés de

partenaires. À cet égard, mentionnons une connaissance particulière des aspects commerciaux, économiques et sociaux des marchés qu'ils visent, de solides compétences en négociation et la capacité d'appuyer le transfert technologique en enseignant à leurs homologues locaux le fonctionnement et l'entretien des nouveaux produits ou procédés achetés.

• **La gestion des ressources humaines est sous-estimée.** Les entreprises de l'industrie accordent, pour la plupart, peu d'intérêt aux ressources humaines, comme en témoignent le manque de budgets de formation et de ressources consacrées à la question, l'absence de tout lien entre cette question et la stratégie commerciale, et le fait que la gestion des ressources humaines demeure perçue, dans de nombreuses entreprises, comme une fonction administrative. Dans deux entreprises cependant, SNC Lavalin et H.A. Simmons, le poste de directeur des ressources humaines fait partie intégrante de l'équipe de gestion de haut niveau, et les politiques et pratiques en matière de ressources humaines font ressortir toute l'importance que l'on attache à cette fonction.

• **La rémunération accuse un retard par rapport aux autres secteurs.** Les salaires moyens des ingénieurs-conseils sont de 15 à 25 p. 100 inférieurs à ceux des professionnels d'autres industries de service, ce qui traduit l'étroitesse des marchés sur le plan international et le caractère restrictif des pratiques d'établissement de prix en usage au Canada. Certaines sociétés commencent maintenant à envisager des moyens de lier la rémunération au rendement des employés, des projets et de l'entreprise.

ressources humaines un rôle stratégique dans la planification générale de leurs affaires et qui prennent des mesures en matière de perfectionnement des ressources humaines.

Le rapport tire un certain nombre de conclusions de la recherche exhaustive qui a été menée :

- **La planification des besoins en matière de compétences et de connaissances est insuffisante.** Bien que l'étude ait révélé que l'on s'entend généralement sur les compétences requises à l'avenir, l'industrie ne semble pas valoriser le perfectionnement des ressources humaines au point d'y consacrer des ressources suffisantes pour relever les défis qui s'annoncent. À cet égard, mis à part les liens solides qu'ont tissés certaines entreprises avec les établissements d'enseignement, les relations entre l'industrie et les universités et instituts techniques, au niveau des programmes d'études, sont en général insuffisantes.

- **Certaines compétences sont essentielles à la compétitivité sur les marchés mondiaux.** Le Canada a bien réussi jusqu'ici à trouver des débouchés internationaux pour ses services de génie-conseil et se classe actuellement quatrième au monde en matière d'exportation des services de ce genre. Cependant, pour réussir encore mieux sur le plan international, les ingénieurs-conseils auront besoin de compétences et de connaissances spéciales pour favoriser et soigner leurs relations à long terme avec leurs clients et autres

DOCUMENT D'INFORMATION

Agir pour prospérer : Étude des ressources humaines dans l'industrie canadienne du génie-conseil

Publié récemment, le rapport mentionné ci-dessus met l'accent sur les enjeux en matière de ressources humaines dans l'industrie canadienne du génie-conseil et cerne un certain nombre de grandes tendances commerciales dans le secteur ainsi que leurs répercussions sur les questions de ressources humaines.

Née des préoccupations d'un certain nombre d'entreprises membres de l'Association des ingénieurs-conseils du Canada (AICC) au sujet des besoins de l'industrie en matière de ressources humaines, l'étude a été commanditée par la Direction des études sectorielles de Développement des ressources humaines Canada. Elle a mis à contribution quelque 300 intervenants de l'industrie : directeurs généraux, gestionnaires, employés, étudiants, enseignants, clients et représentants gouvernementaux.

L'exercice s'est déroulé sous l'égide d'un comité directeur formé de plusieurs membres de l'AICC représentant les entreprises de petite, moyenne et grande envergure. Siégeaient aussi au comité directeur des représentants du Conseil canadien des ingénieurs, du Conseil canadien des techniciens et technologues, de l'Institut canadien des ingénieurs et du Comité national des doyens d'ingénierie. Le comité directeur a dirigé la recherche réalisée par les trois firmes d'experts-conseils retenues, soit : KPMG Management Consultants, Pacific Leadership Inc. et Revay and Associates.

Le portrait global qui ressort de l'étude est celui d'une industrie qui a certains défis de taille à relever, mais qui compte à son actif quelques entreprises qui attribuent déjà aux

prendront part au comité, mentionnons l'AICC, le Conseil canadien des ingénieurs, le Conseil canadien des techniciens et technologues, l'Engineering Personnel Managers Association ainsi que d'autres groupes d'intervenants dans le domaine du génie.

«C'est la qualité des ressources humaines de l'industrie qui déterminera le succès des efforts visant à relever les défis qui pointent, déclare Pierre Franche, président de l'AICC. Cette étude nous a aidés à bien cerner les domaines où il faut faire porter notre attention et orientera nos travaux visant à améliorer notre dossier en matière de perfectionnement des ressources humaines.»

Cette étude de 400 000 \$ a été financée par Développement des ressources humaines Canada, conformément aux dispositions fiscales actuelles annoncées dans le budget fédéral de février 1994. Ce financement traduit l'engagement du gouvernement fédéral à établir les priorités de dépenses de manière à mieux desservir les Canadiens et les Canadiennes grâce à un usage efficace des fonds publics.

Pour de plus amples renseignements ou une copie du rapport :

Alec Jasen
Cabinet du Ministre
(819) 994-2482

Pierre A. H. Franche, ing., FCIT
Président et administrateur en chef des opérations
Association des ingénieurs-conseils du Canada
(613) 236-0569

Judith Moses
Directrice générale
Partenariats et liens sectoriels
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-4700

Cette étude cerne un certain nombre de défis que doit relever l'industrie. On y conclut que les compétences et les pratiques actuelles ne suffiront pas à réagir aux attentes accrues de la clientèle, à l'intensification de la concurrence nationale et internationale, ainsi qu'à la réorganisation du secteur. L'étude fait également ressortir que l'industrie devrait mieux s'outiller pour fournir suffisamment de possibilités de perfectionnement des compétences.

Parmi les recommandations présentées dans le rapport figurent la nécessité d'obtenir l'engagement de toute l'industrie en matière de perfectionnement des ressources humaines, d'élaborer toute une gamme de programmes pour répondre à l'évolution des compétences exigées et d'améliorer l'accès des PME aux services de spécialistes en ressources humaines.

«Notre principal défi, c'est d'obtenir l'engagement de l'ensemble du secteur envers le perfectionnement des ressources humaines, affirme Darrel Danyluk, président du comité directeur de l'étude. À moins de prendre des mesures concertées et d'amorcer le processus dès maintenant en communiquant les résultats de cette étude à notre industrie, nous risquons de ne pas pouvoir acquérir les compétences et les connaissances essentielles qui nous permettraient de répondre aux futurs besoins de la clientèle et marchés mondiaux.»

En réaction aux recommandations issues de l'étude, l'on mettra sur pied un **comité de mise en oeuvre des recommandations en matière de ressources**

humaines afin de s'assurer que l'industrie fournit son appui et sa participation aux plans visant à résoudre les questions soulevées dans l'étude. Parmi les organismes qui

communiqué

Le 16 décembre 1994

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

94-141

Une étude des pratiques en matière de ressources humaines dans l'industrie canadienne du génie-conseil

OTTAWA (ONTARIO) – Un rapport intitulé *Agir pour prospérer : Étude des ressources humaines dans l'industrie canadienne du génie-conseil*, qui jette un regard en profondeur sur le lien entre les pratiques en matière de ressources humaines et la réussite commerciale de l'industrie canadienne du génie-conseil, a été diffusé conjointement aujourd'hui par l'honorable Lloyd Axworthy, ministre fédéral du Développement des ressources humaines, et l'Association des ingénieurs-conseils du Canada (AICC).

«Réagir aux besoins de ressources humaines et de formation, voilà le principe de base de la Réforme de la sécurité sociale. L'industrie canadienne du génie-conseil et les autres secteurs font preuve d'avant-gardisme dans leurs tentatives de combler la pénurie prévue de compétences, soutient le ministre Axworthy. Fort de quelque 50 000 travailleurs et travailleuses et d'une facturation annuelle d'honoraires de l'ordre de 6 milliards de dollars, ce secteur s'avère une industrie bien établie, axée sur les connaissances, qui bénéficiera sans contredit de l'étude qui vient d'être réalisée.»

.../2

news release

Date December 19, 1994
For release 94-143

CAI
HR
-N26

Report summaries about "UI Impacts on Employers' Behaviour" and "UI Impacts on workers' behaviour" released

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources and Development Canada today released three summaries of reports on "UI impacts on Employer's Behaviour" and four summaries on "UI impacts on Workers' Behaviour".

Twenty-five studies, conducted by academics, departmental evaluators and outside agencies, were developed as part of a major evaluation of UI Regular Benefits. Report summaries were prepared as a series of evaluation briefs while the technical reports are produced.

The report summaries are being released in three waves, with each wave based on two policy themes. They are being released from December 19 to December 21. The actual technical reports will be released beginning in early 1995 in the same order as the summaries.

.../2

The report summaries will be helpful information sources for the deliberations of the Standing Committee on Human Resources Development and for public debates on Social Security Reform.

Request for additional copies of the summaries should be directed to Human Resources Development Canada, Public Enquiries Centre, Ottawa-Hull, K1A 0J9, or FAX number (819) 953-7260.

For information:

Ian Midgley
Director General
Evaluation Branch
Strategic Policy
(819) 954-2761

Ces résumés d'études constitueront des sources d'information utiles pour les délibérations du Comité permanent du Développement des ressources humaines et pour les débats publics sur la réforme de la sécurité sociale.

On peut obtenir des exemplaires additionnelles de ces documents en le demandant par écrit au Centre de renseignements au public de Développement des ressources humaines Canada, Ottawa-Hull, K1A 0J9, ou par télécopieur : (819) 953-7260.

- 30 -

Renseignements :

Ian Midgley
Directeur général
Direction générale de l'évaluation
Politique stratégique
(819) 954-2761



communiqué

Date

Le 19 décembre 1994
Pour publication 94-143

Publication de résumés d'études : «L'incidence de l'a.-c. sur le
comportement des employeurs» et «L'incidence de l'a.-c. sur le
comportement des travailleurs».

OTTAWA (ONTARIO) -- Développement des ressources humaines Canada
a publié aujourd'hui trois résumés d'études sur l'incidence de l'assurance-
chômage (a.-c.) sur le comportement des employeurs et quatre résumés
d'études sur l'incidence de l'a.-c. sur le comportement des travailleurs.

Vingt-cinq études, réalisées par des universitaires, des évaluateurs
du Ministère et des organismes de l'extérieur, ont été effectuées dans le
cadre d'une vaste évaluation des prestations ordinaires d'a.-c. Ces études
ont été résumées dans une série de documents d'évaluation en attendant
que soient produits les rapports techniques.

Les résumés seront publiés en trois séries hebdomadaires, portant
chacune sur deux thèmes différents, à partir du 19 décembre 1994. Les
rapports techniques le seront dans le même ordre au début de 1995.

news release

Date December 20, 1994
94-144
For release

Report summaries about "UI macroeconomic stabilization" and "UI and the labour market"

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources and Development Canada today released two summaries of reports on "UI macroeconomic stabilization" and five summaries on "UI and the labour market".

Twenty-five studies, conducted by academics, departmental evaluators and outside agencies, were developed as part of a major evaluation of UI Regular Benefits. Report summaries were prepared as a series of evaluation briefs while the technical reports are produced.

The report summaries are being released in three waves, with each wave based on two policy themes. They are being released from December 19 to December 21. The actual technical reports will be released beginning in early 1995 in the same order as the summaries.



.../2

The report summaries will be helpful information sources for the deliberations of the Standing Committee on Human Resources Development and for public debates on Social Security Reform.

Request for additional copies of the summaries should be directed to Human Resources Development Canada, Public Enquiries Centre, Ottawa-Hull, K1A 0J9, or FAX number (819) 953-7260.

For information:

Ian Midgley
Director General
Evaluation Branch
Strategic Policy
(819) 954-2761

Ces résumés d'études constitueront des sources d'information utiles pour les délibérations du Comité permanent du Développement des ressources humaines et pour les débats publics sur la réforme de la sécurité sociale.

On peut obtenir des exemplaires additionnelles de ces documents en le demandant par écrit au Centre de renseignements au public de Développement des ressources humaines Canada, Ottawa-Hull, K1A 0J9, ou par télécopieur : (819) 953-7260.

- 30 -

Renseignements :

Ian Midgley
Directeur général
Direction générale de l'évaluation
Politique stratégique
(819) 954-2761

- 2 -

communiqué

Date
Le 20 décembre 1994

Pour publication

94-144

Publication de résumés d'études : «Stabilisation macroéconomique
de l'assurance-chômage» et «L'a.-c. et le marché du travail».

OTTAWA (ONTARIO) -- Développement des ressources humaines Canada
a publié aujourd'hui deux résumés d'études sur la Stabilisation
macroéconomique de l'a.-c. et cinq résumés d'études sur L'a.-c. et le
marché du travail.

Vingt-cinq études, réalisées par des universitaires, des évaluateurs
du Ministère et des organismes de l'extérieur, ont été effectuées dans le
cadre d'une vaste évaluation des prestations ordinaires d'a.-c. Ces études
ont été résumées dans une série de documents d'évaluation en attendant
que soient produits les rapports techniques.

Les résumés seront publiés en trois séries hebdomadaires, portant
chacune sur deux thèmes différents, à partir du 19 décembre 1994. Les
rapports techniques le seront dans le même ordre au début de 1995.

news release

Date December 19, 1994
For release 94-146

CAI
AR
-NDG

Changes made to UI Regulations: The Premium Reduction Program

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources Development Canada today announced that effective December 4, 1994, several changes were made to the Premium Reduction Program Regulations to reduce the administrative burden and complexity for employers.

The changes are the results of unprecedented and extensive consultations with representatives of the private sector. A comprehensive review (October 1991 to May 1992) of all elements of its administration was done by the Premium Reduction Program Review Committee. This Committee was comprised of employer, worker, insurance industry, Human Resources Development Canada, and Revenue Canada representatives.



.../2

- 2 -

It will now be easier for employers with short term disability plans to obtain reduced unemployment insurance premiums. Regulations have been streamlined and services have been speeded up.

- 30 -

Please see attached backgrounder for further details.

For employers interested in obtaining
information on the program:

Premium Reduction Program
Human Resources Development Canada
P.O. Box 11000
Bathurst, New Brunswick
E2A 4T5
TEL: 1-800-561-7923
FAX: 1-506-548-7473

For general enquiries on the
regulatory changes:

Insurance Directorate
Communications(Programs)
Human Resources
Development Canada
(819) 953-5117

Background

The Premium Reduction Program was created in 1971 when special unemployment insurance benefits were introduced for workers who would have an interruption of earnings because of sickness (non-occupational illness, injury or quarantine) or pregnancy. The special UI benefits were not meant to replace existing private plans that compensated workers for the loss of wages or salary in cases of sickness or pregnancy but rather to complement them and to provide coverage when none existed or was insufficient. Benefits provided under an employer-related short term disability plan are deducted as earnings from UI benefits otherwise payable.

Through the Premium Reduction Program, an employer's short term disability plan may be registered with Human Resources Development Canada. If the plan meets certain prescribed conditions, then the employer's standard unemployment insurance premium rate of 1.4 times the employee premium can be reduced.

The Premium Reduction Program had remained relatively unchanged with no in-depth review since its inception. The changes to the Premium Reduction Program will reduce the administrative burden and complexity for registered employers and for employers wishing to register.

Although the basic requirements of the Program remain the same, some important changes include:

Removal of "Lag Year"

- Premium reductions will be granted based on the coverage provided in the current year.
- New participants, will benefit from the premium reduction soon after they submit their application(s).

Shorter Deadlines

- Deadlines for return of renewal applications, information and documentation have been shortened from 90 days to 30 days.

Paid Sick Leave Plans

- There is now a provision to permit the pro-rating of sick leave credits as a ratio of time worked. This means that employers who provide paid sick leave benefits to part-time staff may benefit from the reduction for these employees.

A new Premium Reduction Program Guide, to explain all aspects of the program, is being prepared and will be disseminated shortly.

Régimes de congés de maladie payés

- Une nouvelle disposition permet maintenant de répartir les crédits de congé de maladie proportionnellement au temps travaillé. Ainsi, l'employeur qui accorde des congés de maladie payés à ses employés à temps partiel pourrait profiter de la réduction pour ces employés.

Un guide expliquant tous les aspects du Programme de réduction du taux de cotisation est actuellement en préparation. Ce guide sera diffusé prochainement.

Le programme de réduction du taux de cotisation avait été créé en 1971 à l'époque où les prestations spéciales ont été introduites à l'intention des assurés qui connaîtraient un arrêt de rémunération par suite d'une maladie (maladie non professionnelle, blessure ou mise en quarantaine) ou d'une grossesse. Ces prestations spéciales d'assurance-chômage ne visaient pas à remplacer les indemnités provenant de régimes d'assurance-salaire dans les cas susmentionnés, mais à s'y ajouter et à suppléer à l'absence ou à l'insuffisance de protection. Les indemnités provenant d'un régime d'assurance-salaire à court terme établi par un employeur sont déduites à titre de rémunération des prestations d'assurance-chômage payables.

Aux termes du programme de réduction du taux de cotisation, un employeur peut présenter son régime à Développement des ressources humaines Canada et si ce dernier remplit certaines conditions prescrites, obtenir une réduction du taux normal de sa cotisation d'assurance-chômage de 1,4 fois celui de la cotisation ouvrrière.

Le Programme de réduction du taux de cotisation était demeuré relativement inchangé, n'ayant subi aucune révision approfondie depuis sa mise en place. Les changements au Programme de réduction du taux de cotisation permettront de réduire le fardeau administratif des employeurs qui sont enregistrés ou qui décident de s'enregistrer.

Bien que les exigences de base du programme demeurent les mêmes, des changements importants ont été apportés au Programme de réduction du taux de cotisation par suite de la révision du programme :

Suppression de l'«année d'antériorité»

- Les réductions de cotisations seront accordées en fonction de la protection fournie dans l'année courante.
- Les nouveaux adhérents bénéficieront des réductions de cotisations peu après la présentation de leur demande.

Réduction des délais

- Le délai de 90 jours requis pour retourner la demande de renouvellement, la communication de l'information demandée et le retour des documents a été réduit à 30 jours.

En conséquence, les employeurs ayant des régimes d'assurance-salaire à court terme pourront obtenir plus facilement une réduction du taux de cotisation. Le Règlement a été simplifié, les délais pour retourner l'information et les documents ont été raccourcis, et le Ministère a accéléré ses services.

Pour plus de détails, voir la note documentaire ci-jointe.

Pour les employeurs qui désirent des renseignements sur le programme:

Renseignements généraux sur les changements aux dispositions réglementaires :

Programme de réduction du taux de cotisation
Développement des ressources humaines Canada
B.P. 11000
Bathurst (Nouveau-Brunswick)
E2A 4T5
Téléphone : 1-800-561-7923
Télécopieur : 1-506-548-7473

Directorat de l'assurance
Communications (Programmes)
Développement des ressources humaines Canada
(819) 953-5117

communiqué

Date Le 19 décembre 1994
Pour publication 94-146

Modifications apportées au Règlement sur l'assurance-chômage : Le Programme de réduction du taux de cotisation

OTTAWA (ONTARIO) -- Développement des ressources humaines Canada a annoncé aujourd'hui que depuis le 4 décembre 1994, divers changements ont été apportés au Règlement sur le Programme de réduction du taux de cotisation afin de réduire le fardeau administratif des employeurs.

Ces changements ont été adoptés à l'issue de consultations sans précédents et approfondies auprès de représentants du secteur public. D'octobre 1991 à mai 1992, le Comité d'étude du programme de réduction du taux de cotisation a soigneusement passé en revue tous les aspects de l'administration du programme. Le comité était formé de représentants des employeurs, des travailleurs, de l'industrie de l'assurance, de Développement des ressources humaines Canada et de Revenu Canada.

news release

Date December 21, 1994
For release 94-145

CAI
HR
- N26



Report summaries about "UI and social assistance" and "UI, income distribution and living standards"

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources and Development Canada today released two summaries of reports on "UI and social assistance" and two summaries on "UI, income distribution and living standards".

Twenty-five studies, conducted by academics, departmental evaluators and outside agencies, were developed as part of a major evaluation of UI Regular Benefits. Report summaries were prepared as a series of evaluation briefs while the technical reports are produced.

The report summaries are being released in three waves, with each wave based on two policy themes. They are being released from December 19 to December 21. Eight other summaries dealing with four of the six themes will be released when available. The actual technical reports will be released beginning in early 1995 in the same order as the summaries.

.../2

- 2 -

The report summaries will be helpful information sources for the deliberations of the Standing Committee on Human Resources Development and for public debates on Social Security Reform.

Request for additional copies of the summaries should be directed to Human Resources Development Canada, Public Enquiries Centre, Ottawa-Hull, K1A 0J9, or FAX number (819) 953-7260.

- 30 -

For information:

Ian Midgley
Director General
Evaluation Branch
Strategic Policy
(819) 954-2761

Ces résumés d'études constitueront des sources d'information utiles pour les délibérations du Comité permanent du Développement des ressources humaines et pour les débats publics sur la réforme de la sécurité sociale.

On peut obtenir des exemplaires additionnelles de ces documents en le demandant par écrit au Centre de renseignements au public de Développement des ressources humaines Canada, Ottawa-Hull, K1A 0J9, ou par télécopieur : (819) 953-7260.

- 30 -

Renseignements :

Ian Midgley
Directeur général
Direction générale de l'évaluation
Politique stratégique
(819) 954-2761

- 2 -

communiqué

Date Le 21 décembre 1994
Pour publication 94-145

Publication de résumés d'études : «L'aide sociale et l'assurance-
chômage» et «L'a.-c., la répartition du revenu et le niveau de vie»

OTTAWA (ONTARIO) -- Développement des ressources humaines Canada
a publié aujourd'hui deux résumés d'études sur L'aide sociale et l'a.-c. et
deux résumés d'études sur L'a.-c., la répartition du revenu et le niveau de
vie.

Vingt-cinq études, réalisées par des universitaires, des évaluateurs
du Ministère et des organismes de l'extérieur, ont été effectuées dans le
cadre d'une vaste évaluation des prestations ordinaires d'a.-c. Ces études
ont été résumées dans une série de documents d'évaluation en attendant
que soient produits les rapports techniques.

Les résumés seront publiés en trois séries hebdomadaires, portant
chacune sur deux thèmes différents, à partir du 19 décembre 1994. Huit
résumés sur quatre des thèmes seront publiés dès qu'ils seront disponibles.
Les rapports techniques le seront dans le même ordre au début de 1995.

news release

Date
For release

March 17, 1995

FOR IMMEDIATE RELEASE

95-11

Federal Government Revamps Approach to Student Summer Job Creation

OTTAWA, ONTARIO -- Student summer job opportunities linked to career interests and community service are part of the federal government's revamped approach to student summer job creation along with an enhanced labour exchange service through Canada Employment Centres for Students. The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada, and the Honourable Ethel Blondin-Andrew, Secretary of State (Training and Youth), today announced **Student Summer Job Action**, a package of six job creation elements for secondary and post-secondary students which will result in 44,500 summer jobs.

Student Summer Job Action is part of the federal government's overall commitment to youth. Federal funding for all youth programs has increased to \$236 million in 1995-96 from \$193 million in 1994-95. These programs include Youth Internship and Youth Service Canada. Youth Internship with its sector council, education and community partners currently involves 10,000 young people. Program funding for 1995-96 will rise to \$118 million from the current level of \$25 million. Youth Service Canada, with its emphasis on job skill acquisition through community service for out-of-school, out-of-work Canadians ages 18 to 24, currently has 1,500 participants engaged in more than 100 projects, with funding in 1995-96 set at \$28 million.

"Summer jobs are crucial to every student's career, education and sense of accomplishment. We want to make sure that students get jobs that have a real link to their career interests or that enhance their sense of service to the community," said Axworthy.

.../2

"I am especially delighted with the reception that the Federation of Canadian Municipalities has given to the summer edition of Youth Service Canada. This partnership between the federal government and municipalities is an example of how an idea for bettering young people's futures can turn into action at the community level," he added.

The six-part **Student Summer Job Action** includes:

- **Summer Career Placements**, a wage subsidy program for career-related summer employment;
- **Summer Youth Service Canada**, a "summer edition" of the existing Youth Service Canada;
- **Student Business Loans**, interest-free loans for student entrepreneurs;
- **Native Internship Program**, a program to hire Aboriginal students in HRDC offices;
- **Partners in Promoting Summer Employment**, a partnership between government and business to encourage student hiring;
- **Canada Employment Centres for Students**.

"I am pleased that over 10,000 students will find jobs this summer through Summer YSC," stated Ms. Blondin-Andrew. "We expect the summer version will echo the spirit and success of regular YSC projects and instill in students the pride of having contributed to their communities."

"The community can benefit enormously from the work of students on Summer YSC," added Lawrence Mawhinney, President of the Federation of Canadian Municipalities. "And students learn that they can make a difference in what goes on in their own backyards."

Federal funding for **Student Summer Job Action** totals \$90.1 million. This funding was provided for in the February 1995 federal budget and is built into the existing fiscal framework. For more information please see the attached backgrounder.

- 30 -

For information:

Alec Jasen
Office of the Minister
Human Resources Development
(819) 994-2482

Patricia Hynes-Seely
Office of the Secretary of State
(Training and Youth)
(819) 953-0927

Richard W. Courville
Chief, Youth Programs and Services
(819) 953-1810

BACKGROUNDER STUDENT SUMMER JOB ACTION

Summer jobs are often a student's first major exposure to the world of work. Through summer jobs they gain work experience, personal skills, new contacts and a sense of accomplishment. **Student Summer Job Action** features six components to help students find those all-important summer jobs or get experience through community service.

Summer Career Placements - \$59.5 million

This wage subsidy component is targeted at not-for-profit organizations (including those in the public sector) and for-profit employers to create employment opportunities that will enable post-secondary and senior high school students to get career-related summer jobs. These jobs of 8 to 16 weeks give students work experience and prepare them to pursue careers in their chosen fields. Summer Career Placements is expected to help create 30,700 jobs. The application deadline is April 21, 1995 and forms are available at local Canada Employment Centres.

Summer Youth Service Canada - \$15 million

Summer Youth Service Canada enables young Canadians to get work experience and develop personal skills through community service projects. A "summer edition" of the existing Youth Service Canada, it will employ as many as 10,000 secondary and post-secondary students through projects that contribute to the betterment of the community.

Projects will be in a variety of areas such as: community development and learning; and sustainable development and the environment. Community development and learning projects will focus on providing service to the community and increasing public awareness of issues. Sustainable development and environment projects target environmental protection and conservation. Although priority will be given to proposals from municipalities and band councils, not-for-profit organizations and educational institutions are also eligible to sponsor Summer Youth Service Canada projects.

Projects can be 8 to 10 weeks in duration. They start no earlier than June 5 and end no later than September 1, 1995. Students participating in Summer YSC projects receive a weekly stipend and a completion bonus.

The application deadline for project sponsors is April 28, 1995. Forms are available at local Canada Employment Centres.

Student Business Loans - \$1.7 million

Students can put their ideas to work by getting interest-free loans to start their own businesses. Under the Student Business Loans program, administered through the Federal Business Development Bank, students can be eligible for loans of up to \$3,000. In 1994, 1,288 loans were given out, generating 2,747 jobs. In 1995, approximately 1,500 loans are expected to be distributed, for a total of 3,300 jobs.

Student Business Loans are available to students in Newfoundland, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, British Columbia, the Northwest Territories and the Yukon Territory. The Student Business Loans program does not operate in Ontario, New Brunswick, Prince Edward Island or Nova Scotia since similar provincial programs are already offered in those provinces.

The deadline for application is June 16, 1995. Loans are interest-free until the due date of October 6, 1995. Students who repay their loan by September 8 are given a \$100 rebate. Applications are available from the Federal Business Development Bank, the Royal Bank of Canada and the National Bank of Canada.

Native Internship Program - \$2.55 million

The Native Internship Program creates summer jobs for Aboriginal students in the offices of Human Resources Development Canada across the country. In 1994, 468 students found jobs with the Department with the same number expected to be hired in 1995. The application deadline for the 1995 program has passed, but students interested in applying for next year's program can get information at their local Public Service Commission office, Canada Employment Centre or campus placement office.

Partners in Promoting Summer Employment - \$.95 million

Partners in Promoting Summer Employment is a joint effort between Human Resources Development Canada and private-sector associations to encourage businesses to create jobs for students in their communities. Formerly known as the Business Drive for Jobs, this program is run in partnership with the Canadian Manufacturers' Association, the Canadian Chamber of Commerce, le Conseil du patronat du Québec, and the Retail Council of Canada. The summer jobs that are created give students a look at career possibilities in their communities and introduce local businesses to potential future employees.

Canada Employment Centres for Students (CEC-S) - \$10.4 million

A network of Canada Employment Centres for Students will once again be in operation across the country from early May to August. Students looking for work are able to find out which employers have jobs available and contact them directly. Through group information sessions, students also pick up handy tips on résumé-writing, handling an interview and job-hunting in general.

Employers can list job openings with a CEC-S at no charge. Last year, close to 200,000 job vacancies were filled through Canada Employment Centres for Students and over 141,000 students participated in group information sessions with that number expected to increase this summer. Centres also offer information on labour laws, wage levels, and federal and provincial programs.

The location of Canada Employment Centres for Students is advertised in communities across the country. These centres are called Hire A Student offices in Alberta and Student/Youth Employment Centres in Manitoba.

- 30 -

For information:

Richard W. Courville
Chief, Youth Programs and Services
(819) 953-1810

Vici Ralph, Project Manager
Youth Communications
(819) 953-1317

Centres d'emploi du Canada pour étudiants (CEC-E) - 10,4 millions \$

Le réseau des Centres d'emploi du Canada pour étudiants sera de nouveau actif dans l'ensemble du pays à compter du début mai et jusqu'en août. Les étudiants à la recherche d'un emploi peuvent s'y rendre pour voir ce que les employeurs ont à offrir et communiquer directement avec eux. Ils ont aussi la possibilité de participer à des séances d'information et de recevoir des conseils très utiles sur les façons de rédiger un curriculum vitae, de se préparer à une entrevue et de chercher un emploi au CEC-E. L'année dernière, les Centres d'emploi du Canada pour étudiants ont permis de combler près de 200 000 emplois vacants et plus de 141 000 étudiants ont participé à des séances d'information de groupe. On prévoit que ce nombre augmentera cet été. Ces centres fournissent également de l'information sur les lois du travail, la rémunération et les programmes tant fédéraux que provinciaux.

L'adresse des Centres d'emploi du Canada pour étudiants est annoncée dans les médias locaux. Ces centres portent le nom de Bureaux de placement étudiant en Alberta et de Centres d'emploi pour les étudiants et les jeunes au Manitoba.

-30-

Renseignements :

Richard W. Courville
 Chef, Programmes et Services jeunesse
 (819) 953-1810

Vici Ralph, gestionnaire de projet
 Communications Jeunesse
 (819) 953-1317

Prêts aux étudiants entrepreneurs - 1,7 million \$

Les étudiants peuvent faire fructifier leurs bonnes idées en obtenant un prêt sans intérêt pour mettre sur pied leur propre entreprise. Grâce au programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs, qui est administré par la Banque fédérale de développement, ils peuvent être admissibles à un prêt maximal de 3 000 \$. En 1994, 1 288 prêts ont permis de créer 2 747 emplois. En 1995, on prévoit accorder environ 1 500 prêts et créer 3 300 emplois.

Le programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs est offert à Terre-Neuve, au Québec, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta, en Colombie-Britannique, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Le programme de Prêts aux étudiants entrepreneurs n'est pas offert en Ontario, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard ou en Nouvelle-Écosse étant donné que des programmes provinciaux similaires sont déjà offerts dans ces provinces.

La date limite de présentation d'une demande est le 16 juin 1995. Aucun intérêt ne sera exigé avant le 6 octobre 1995. Les étudiants qui rembourseront leur prêt au plus tard le 8 septembre recevront une remise de 100 \$. On peut se procurer un formulaire de demande de prêt à la Banque fédérale de développement, à la Banque Royale du Canada et à la Banque Nationale du Canada.

Programme des stagiaires autochtones - 2,55 millions \$

Ce programme vise à créer des emplois d'été pour étudiants autochtones dans les bureaux de Développement des ressources humaines Canada partout au pays. En 1994, 468 étudiants ont trouvé un emploi au sein du Ministère. En 1995, on s'attend à en embaucher le même nombre. Il n'est plus possible de s'inscrire au programme pour 1995. Les étudiants qui sont intéressés à présenter une demande pour 1996 peuvent se renseigner auprès du bureau local de la Commission de la fonction publique, d'un Centre d'emploi du Canada ou d'un bureau de placement sur le campus.

Partenaires pour l'emploi d'été - 0,95 millions \$

Il s'agit d'une initiative conjointe de Développement des ressources humaines Canada et d'associations du secteur privé destinée à favoriser localement la création d'emplois pour les étudiants. Ce programme, connu auparavant sous le nom de Promotion des initiatives privées, est administré en collaboration avec l'Association des manufacturiers canadiens, la Chambre de commerce du Canada, le Conseil du patronat du Québec et le Conseil canadien du commerce de détail. Les emplois ainsi créés permettent aux étudiants d'évaluer leurs perspectives de carrière dans leurs collectivités et de se faire connaître des entreprises locales.

DOCUMENT D'INFORMATION OBJECTIF EMPLOIS D'ÉTÉ POUR ÉTUDIANTS

Les emplois d'été représentent souvent le premier vrai contact des étudiants avec le monde du travail. Ils leur permettent d'acquérir de l'expérience, de développer leurs compétences personnelles, de faire de nouvelles connaissances et d'avoir le sentiment de faire quelque chose d'utile. Le programme **Objectif emplois d'été pour étudiants** comprend six volets qui ont pour but d'aider les étudiants à trouver ces emplois si importants ou à acquérir de l'expérience par le service communautaire.

Placement carrière - été - 59,5 millions \$

Par ce programme de subventions salariales, nous voulons inciter des organismes sans but lucratif (y compris les organismes du secteur public) et les entreprises à but lucratif à créer des emplois d'été axés sur la carrière pour les jeunes du dernier cycle du secondaire ou de niveau postsecondaire. Ces emplois d'une durée de huit à seize semaines donneront aux étudiants l'occasion d'acquérir une expérience de travail et de se préparer à poursuivre une carrière dans le domaine qu'ils ont choisi. Placement carrière - été devrait créer 30 700 emplois. La date limite de présentation d'une demande de participation est le 21 avril 1995. On peut se procurer un formulaire de demande dans les Centres d'emploi du Canada.

Service jeunesse Canada -été - 15 millions \$

Le Service jeunesse Canada -été a été mis sur pied pour permettre aux jeunes Canadiens d'acquérir de l'expérience et de développer leur potentiel en participant à des projets de service communautaire. Grâce à ce volet estival du Service jeunesse Canada, 10 000 jeunes du niveau secondaire et postsecondaire contribueront au mieux-être de la collectivité.

Les projets s'articulent autour de plusieurs secteurs d'activité : le développement et l'éducation communautaires, et le développement durable et l'environnement. Dans le premier cas, les projets consisteront à servir la collectivité et à sensibiliser ses membres à diverses questions. Dans le deuxième cas, les projets appuieront la protection et la préservation de l'environnement. Bien que la priorité soit accordée aux projets soumis par les municipalités et les conseils de bande, les organismes sans but lucratif et les établissements d'enseignement peuvent aussi parrainer des projets du Service jeunesse Canada - été. Les projets seront d'une durée de huit à dix semaines. Ils doivent commencer au plus tôt le 5 juin et se terminer au plus tard le 1^{er} septembre 1995. Les participants aux projets reçoivent une allocation hebdomadaire ainsi qu'une prime de persévérance.

Les demandes de parrainage doivent nous parvenir au plus tard le 28 avril 1995. On peut se procurer les formulaires de demande dans les Centres d'emplois du Canada.

Selon Lawrence Mawhinney, président de la Fédération canadienne des municipalités : « La collectivité peut profiter énormément du travail des étudiants qui participent au volet estival du Service jeunesse Canada. Ceux-ci, en retour, ont l'occasion de constater qu'ils peuvent changer les choses dans leur propre milieu. »

Le gouvernement fédéral consacrera au total 90,1 millions de dollars à **Objectif emplois d'été pour étudiants**. Les fonds engagés dans ce programme ont été prévus dans le budget fédéral de février 1995 et font donc partie des dépenses prévues. Pour d'autres renseignements, veuillez voir la fiche ci-jointe.

-30-

Renseignements :

Alec Jasen

Bureau du ministre

Développement des ressources humaines
(819) 994-2482

Patricia Hynes-Seely

Bureau de la secrétaire d'État (Formation et Jeunesse)
(819) 953-0927

Richard W. Courville

Chef, Programmes et Services jeunesse
(819) 953-1810

«Les emplois d'été jouent un rôle crucial dans la carrière, la formation et le développement personnel des étudiants. Nous voulons nous assurer que les étudiants trouvent des emplois qui correspondent à leurs intérêts professionnels ou encore qui leur donnent le sentiment d'être utiles à la collectivité», a déclaré M. Axworthy.

«Je suis particulièrement enchanté de la manière avec laquelle la Fédération canadienne des municipalités a accueilli la version estivale de Service jeunesse Canada. Ce partenariat entre le gouvernement fédéral et les municipalités est un bel exemple d'aboutissement d'une idée pour améliorer l'avenir des jeunes, en action concrète dans la collectivité», ajoute-t-il.

Objectif emplois d'été pour étudiants comprend six volets :

- **Placement carrière - été**, un programme de subventions salariales pour des emplois reliés à la carrière;

- **le Service jeunesse Canada - été**, le volet estival du Service jeunesse Canada actuel;

- **le Programme de prêts aux étudiants entrepreneurs**, qui accorde des prêts sans intérêt aux

étudiants qui mettent sur pied leur propre entreprise;

- **le Programme des stagiaires autochtones**, un programme de placement des étudiants autochtones dans les bureaux de DRHC;

- **Partenaires pour l'emploi d'été**, partenariat formé par le gouvernement et l'entreprise privée pour promouvoir l'embauche des étudiants;

- **les Centres d'emploi du Canada pour étudiants**.

«Je suis heureuse en pensant que plus de 10 000 étudiants obtiendront un emploi cet été grâce au volet estival de Service jeunesse Canada, a expliqué Mme Blondin-Andrew. Nous espérons que les projets d'été se feront dans le même esprit et avec le même succès que les projets réguliers et qu'ils donneront aux participants un sentiment de fierté, la fierté d'avoir rendu service à leur collectivité.»

communiqué

Date

Pour publication

Le 17 mars 1995

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

95-11

Le gouvernement fédéral annonce sa stratégie de création d'emplois pour les étudiants

OTTAWA (ONTARIO) -- Les emplois reliés à l'orientation professionnelle et au service communautaire font partie de la nouvelle stratégie du gouvernement fédéral visant à favoriser la création d'emplois pour les étudiants, qui prévoit également l'amélioration des services de placement offerts par les Centres d'emploi du Canada pour étudiants. Le ministre de Développement des ressources humaines Canada, M. Lloyd Axworthy, et la secrétaire d'État à la Formation et la Jeunesse, Mme Ethel Blondin-Andrew, ont annoncé aujourd'hui le programme **Objectif emplois d'été pour étudiants** qui comprend six mesures de création d'emplois pour les élèves des niveaux secondaire et postsecondaire et créera 44 500 emplois d'été.

Objectif emplois d'été pour étudiants fait partie de l'engagement du gouvernement fédéral envers la jeunesse. Le financement du gouvernement fédéral consacré aux programmes qui s'adressent aux jeunes est passé de 193 millions de dollars en 1994-1995 à 236 millions de dollars en 1995-1996. Parmi ces programmes, on retrouve le Programme des jeunes stagiaires et Service jeunesse Canada. Le Programme des jeunes stagiaires, de concert avec ses partenaires du milieu des affaires, du domaine de l'enseignement, et des collectivités, s'adresse en ce moment à 10 000 jeunes. Son budget actuel de 25 millions de dollars passera à 118 millions de dollars en 1995-1996. Le Service jeunesse Canada, qui permet à des jeunes âgés de 18 à 24 ans qui ne fréquentent plus l'école et qui sont sans emploi, d'acquies de l'expérience de travail en participant à des projets de service communautaire, comprend actuellement 1 500 participants à plus de 100 projets qui ont reçu un financement global de 28 millions de dollars en 1995-1996.

news release

Date March 28, 1995
For release 95-19

CAI
HR
-N26

**Lloyd Axworthy welcomes passage of Bill C-216:
Jury Service and UI Entitlement**



OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources Development Minister Lloyd Axworthy today welcomed adoption of Bill C-216, which received Royal Assent Sunday, March 26. This Private Member's Bill, sponsored by Guy Arsenault (Lib. - Restigouche-Chaleur), allows UI recipients to continue to collect benefits while performing their civic duty as jurors.

"In the past, claimants would lose their UI benefits while serving jury duty," the Minister said. "Passage of this bill resolves this unjust situation."

Bill C-216 took effect March 27, 1995. Prior to the passage of this Bill, when UI claimants were selected for jury duty, they could either serve and forfeit their benefits or they could ask to be dismissed by the judge. Dismissal of prospective candidates sometimes made it difficult for judges to find adequate numbers of jurors.

This amendment to the Unemployment Insurance Act ensures that Canadians will be tried by juries of their peers selected from a representative cross-section of the population.

"I take this opportunity to congratulate Guy Arseneault for his efforts with this Bill," said the Minister. "This will be the first time that a private member's Bill expanding government expenditures, however modestly, is adopted by the Parliament of Canada. This is an important moment in the history of this legislature," added the Minister.

For information:

Norm King
Communications (Insurance)
(819) 953-5117

éventuels rendait quelquefois difficile la tâche des juges de trouver le nombre requis de jurés.

Cette modification à la *Loi sur l'assurance-chômage* permet d'assurer aux Canadiens d'être jugés par des jury composés de leurs pairs sélectionnés à partir d'un échantillon représentatif de la population.

«Je tiens à féliciter Guy Arsenault pour le travail qu'il a accompli concernant ce projet de loi, a affirmé le ministre. C'est la première fois qu'un projet de loi émanant d'un député élargissant les dépenses gouvernementales, quoique modestement, est adopté par le Parlement du Canada. C'est un moment important dans l'histoire de cette assemblée législative, a ajouté le ministre.»

Pour de plus amples renseignements :

Norm King
Communications (Assurance)
(819) 953-5117

communiqué

Date
Le 28 mars 1995

Pour publication 95-19

Lloyd Axworthy accueille favorablement l'adoption du projet de loi C-216 sur
les fonctions de juré et l'admissibilité à l'assurance-chômage

OTTAWA (ONTARIO) -- Le ministre du Développement des ressources humaines,
l'honorable Lloyd Axworthy, accueille favorablement l'adoption du projet de loi

C-216, lequel a reçu la sanction royale dimanche le 26 mars. Ce projet de loi
émanant d'un député, parrainé par Guy Arsenault (lib. - Restigouche-Chaleur),
permet aux prestataires d'assurance-chômage de continuer à recevoir leurs
prestations tout en accomplissant leur devoir civique en tant que membre d'un jury.

«Auparavant, a dit le Ministre, les prestataires perdaient leurs prestations
d'assurance-chômage en agissant comme juré. L'adoption de ce projet de loi
corrige cette situation injuste.»

Le projet de loi C-216 est entré en vigueur le 27 mars 1995. Avant son
adoption, quand des prestataires d'assurance-chômage étaient choisis pour faire
partie d'un jury, ils pouvaient soit accepter, et renoncer ainsi à leurs prestations, soit
demander que le juge les exempte de cette obligation. L'exemption de candidats

news release

Date

For release

March 31, 1995

FOR IMMEDIATE RELEASE

CAI
HR
-N26

95-25

Lloyd Axworthy appoints new members to National Council of Welfare

OTTAWA, ONTARIO - The Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development, today announced two new appointments to the National Council of Welfare, bringing current membership to a total of ten, including the Chair. The following individuals will fill vacancies on the Council:

- **Jonathan Richard Murphy**, Executive Director, Edmonton Social Planning Council, Edmonton, Alberta;
- **Dana Howe**, Commissioner of Social Services, City of Windsor, Social Services Department, Windsor, Ontario.



.../2

The National Council of Welfare was established by the *Government Organization Act* in 1969. Members are appointed from across the country, and include both service providers and services beneficiaries. Its traditional mandate has been to advise the Minister on matters pertaining to the welfare of Canadians.

The Council will play a valuable role in advising the Minister of Human Resources Development on key issues related to social security, in particular child poverty and the working poor.

Biographical notes are attached.

For information:

Alec Jasen
Office of the Honourable Lloyd Axworthy
(819) 994-2482

or

Deborah Tunis
Policy Advisor
Partnerships and Sectoral Relations
(613) 947-4841

BIOGRAPHICAL NOTES

Jonathan Richard Murphy

Jonathan Richard Murphy of Edmonton, Alberta, is Executive Director of the Edmonton Social Planning Council, a non-profit social research and evaluation organization, that analyzes, develops, and evaluates social and economic policy for government and other bodies. Prior to this, he was Executive Director of Operation Friendship and Operation Friendship Housing Society from 1988 - 1990.

Dana Howe

Dana Howe of Windsor, Ontario, is presently Commissioner of Social Services, City of Windsor, Department of Social Services. Ms. Howe has been with Social Services since 1970 and has occupied different positions in that department, including Acting Director. She has a Bachelor of Arts degree in Social Services, from the University of Windsor.

NOTES BIOGRAPHIQUES

Jonathan Richard Murphy

Jonathan Richard Murphy, d'Edmonton (Alberta), est directeur exécutif du Edmonton Social Planning Council, un organisme à but non lucratif ayant comme mandat d'analyser, de développer et d'évaluer les politiques socio-économique pour le gouvernement et d'autres agences. De 1988 à 1990, il était directeur exécutif de l'organisme Operation Friendship and Operation Friendship Housing Society.

Dana Howe

Dana Howe, de Windsor (Ontario), est présentement Commissaire des services sociaux pour le département des services sociaux de la ville de Windsor. Madame Howe a occupé plusieurs postes dans ce département depuis 1970, incluant le poste de directrice par intérim. Elle détient un baccalauréat ès arts dans le domaine des services sociaux de l'Université de Windsor.

Le Conseil national du bien-être social fut institué en 1969 par la *Loi sur l'organisation du gouvernement*. Les membres représentent les diverses régions du pays autant les pourvoyeurs de services que les bénéficiaires. Le Conseil a traditionnellement pour rôle de conseiller le Ministre sur les questions touchant le bien-être social des Canadiens. Le Conseil jouera un rôle précieux en conseillant le ministre du Développement des ressources humaines sur les grandes questions touchant la sécurité sociale, particulièrement le problème de la pauvreté chez les enfants et la situation des petits salariés.

- 30 -

Les notices biographiques sont jointes en annexe.

Renseignements :

Alec Jansen
Cabinet du Ministre
(819) 994-2482

ou

Deborah Tunis
Conseillère en politiques
Partenariats et relations sectorielles
(613) 947-4841

communiqué

Date

Pour publication

Le 31 mars 1995

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

95-25

Lloyd Axworthy nommé de nouveaux membres au Conseil national du bien-être social

OTTAWA (ONTARIO) - L'honorable Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a annoncé aujourd'hui la nomination de deux nouveaux membres au Conseil national du bien-être social, mettant à jour le nombres d'adhésions à un total de dix incluant le poste du président. Les personnes suivantes combleront les postes libres du Conseil :

- Jonathan Richard Murphy, directeur exécutif, Edmonton Social Planning Council, Edmonton, Alberta;
- Dana Howe, Commissaire des services sociaux, Département des services sociaux pour la ville de Windsor, Windsor, Ontario.



news release

Date May 10, 1995

For release 95-32

CAI
HR
-NDG



Reports about "UI Impacts on Employer Behaviour"

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources and Development Canada today released three reports on "UI impacts on Employer Behaviour".

Thirty studies, conducted by academics, departmental evaluators and outside agencies, were developed as part of a major evaluation of UI Regular Benefits. Report summaries were prepared and released in December 1994 as a series of evaluation briefs while the final technical reports were completed.

The reports are being released by theme. They are being released from May to July 1995 in the same order as the summaries.

.../2

The reports will be helpful information sources for the deliberations of the Government and for public debates on Social Security Reform.

Requests for additional copies of the reports should be directed to Human Resources Development Canada, Public Enquiries Centre, Ottawa-Hull, K1A 0J9, or FAX number (819) 953-7260.

For information:

Ian Midgley
Director General
Evaluation Branch
Strategic Policy
(819) 954-2761

Ces rapports constitueront des sources d'information utiles pour les délibérations du gouvernement et pour les débats publics sur la réforme de la sécurité sociale.

On peut obtenir des exemplaires additionnels de ces documents en le demandant par écrit au Centre de renseignements au public de Développement des ressources humaines Canada, Ottawa-Hull, K1A 0J9, ou par télécopieur, au (819) 953-7260.

- 30 -

Renseignements :

Ian Midgley
Directeur général
Direction générale de l'évaluation
Politique stratégique
(819) 954-2761



communiqué

Date
Le 10 mai 1995

Pour publication
95-32

**Publication des rapports d'études relatifs à l'incidence de l'a.-c. sur
le comportement des employeurs**

OTTAWA (ONTARIO) -- Développement des ressources humaines Canada a rendu publics aujourd'hui trois rapports d'études relatifs à l'incidence de l'assurance-chômage (a.-c.) sur le comportement des employeurs.

Trente études, réalisées par des universitaires, des évaluateurs du Ministère et des organismes de l'extérieur, ont été effectuées dans le cadre d'une vaste évaluation des prestations ordinaires d'a.-c. Des résumés de ces études ont été préparés et publiés en décembre 1994, sous forme de séries de documents d'évaluation, en attendant que soient produits les rapports techniques finals.

Les rapports sont publiés par thème dans le même ordre que les résumés. La publication s'étendra de mai à juillet 1995.



news release

Date

June 22, 1995

For release

95-38

CAI
HR
-126



New Pilot Project to Eliminate UI Report Cards

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources Development Minister Lloyd Axworthy today announced a new two-year pilot project designed to eliminate the need for claimants collecting maternity, parental and apprenticeship training benefits to send in Unemployment Insurance (UI) report cards.

This pilot project will allow claimants to receive their usual benefit payments without having to regularly complete report cards. This will not only be more efficient and convenient for claimants but will save processing time, postal costs and cut paper usage to a minimum. Claimants can choose to receive their report cards if they wish.

This project could save the government an estimated \$4 million; the exact amount saved will be determined after the pilot is evaluated. There are approximately 160,000 maternity and parental claimants and an additional 45,000 apprenticeship claimants who could take part in this project.

.../2

The pilot project begins on June 26 in Manitoba, Saskatchewan, Alberta and British Columbia, and on July 4 in the rest of the country.

"This pilot project is another example of our ongoing effort to improve client service to UI claimants and to enhance the efficiency of the UI system overall," said Minister Lloyd Axworthy. "I encourage people collecting special benefits to take part and help us evaluate this new service."

Claimant responsibility, however, will not change. Claimants who decide to participate must sign a statement acknowledging their responsibility to inform their respective Canada Employment Centres (CEC) of any money they earn. This is not a primary concern, as 97% of maternity and parental claimants do not earn extra income while collecting these benefits. Normal detection procedures will still be used to determine fraud or overpayments.

The pilot project is operating nationally. It will be assessed after six months, and, if successful, expanded to include claimants collecting sickness benefits.

See attached backgrounder

For information:

Norm King
Communications (Insurance)
(819) 953-5117

Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482

Backgrounder

This pilot project is just one of many being carried out in an ongoing effort to improve service quality. Some pilots now running are:

TELEDEC -- This automated system is being pilot-tested in Magog and Sherbrooke, Quebec and in Calgary, Alberta. It allows claimants to phone-in their report card information using a touch-tone phone. Claimants using this system receive their UI cheques two days faster.

APPLI-sys -- This on-screen computer system allows claimants to apply for UI benefits via a touch-screen computer at Canada Employment Centres. Staff members can quickly review the applications while the claimants are present. This system is being phased in at CECs around the country.

TELE-APP -- Being pilot-tested in New Brunswick, this service allows claimants who have collected UI in the last 52 weeks to re-apply for benefits using a touch-tone telephone.

Fiche d'information

Ce projet pilote s'inscrit parmi de nombreux autres également mis en place dans un effort constant pour améliorer la qualité du service. Voici quelques projets pilotes actuellement en cours :

TELEDEC - Ce système automatisé est actuellement à l'essai à Magog et Sherbrooke, au Québec, et à Calgary, en Alberta. Il permet aux prestataires de communiquer à l'aide d'un téléphone à clavier les renseignements qu'ils devaient auparavant inscrire sur les cartes de déclaration. Les prestataires qui ont recours à ce système reçoivent leur chèque d'a.-c. deux jours plus tôt.

Télédemande - Ce système informatique permet aux prestataires de demander des prestations d'a.-c. au moyen d'un terminal à écran tactile situé dans les Centres d'emploi du Canada (CEC). Les membres du personnel peuvent rapidement examiner les demandes alors que les prestataires sont présents. Ce système est graduellement mis en place dans les CEC de tout le pays.

TELE-APP - Mis à l'essai au Nouveau-Brunswick, ce service permet aux prestataires ayant touché des prestations au cours des 52 dernières semaines de présenter une nouvelle demande de prestations à l'aide d'un téléphone à clavier.

Le projet sera mis en oeuvre le 26 juin au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique, et le 4 juillet dans le reste du pays.

«Ce projet pilote est un autre exemple de nos efforts constants pour améliorer les services que nous fournissons aux prestataires et accroître l'efficacité du système global d'assurance-chômage, a déclaré le ministre Lloyd Axworthy. J'encourage les gens qui reçoivent des prestations spéciales à participer au projet et à nous aider à évaluer ce nouveau service.»

La responsabilité des prestataires, cependant, ne changera pas. Ceux qui décideront de participer au projet devront signer une déclaration reconnaissant leur responsabilité d'informer leur Centre d'emploi du Canada (CEC) de tout montant qu'ils gagneront. Cela n'est toutefois pas une question préoccupante, car 97 pour 100 des personnes qui touchent des prestations de maternité ou des prestations parentales n'ont aucun autre revenu durant leur période de prestations. Les méthodes habituelles de détection continueront d'être utilisées pour déceler les cas de fraude et les trop-payés.

Le projet pilote sera mis en oeuvre dans tout le Canada. Il sera évalué après six mois et s'il atteint les objectifs fixés, il sera étendu aux prestations de maladie.

- 30 -

Voir la fiche d'information jointe

Renseignements :

Norm King
Communications (assurance)
(819) 953-5117

Alec Jasen
Cabinet du ministre
(819) 994-2482

Le projet pilote pourrait permettre au gouvernement d'économiser quelque 4 millions de dollars, mais le montant exact sera déterminé après évaluation du projet pilote. Environ 160 000 bénéficiaires de prestations parentales et de maternité et 45 000 autres personnes touchant des prestations de formation en apprentissage, pourraient participer au projet.

Ce projet pilote d'une durée de deux ans permettra aux prestataires de toucher leurs prestations habituelles sans avoir à remplir régulièrement des cartes de déclaration. Cette façon de procéder sera non seulement plus efficace et plus commode pour les prestataires, mais elle permettra d'économiser au chapitre du traitement des demandes et des frais postaux, et de réduire au minimum l'utilisation du papier. Les prestataires pourront choisir de recevoir leurs cartes de déclaration s'ils le désirent.

OTTAWA (ONTARIO) - M. Lloyd Axworthy, ministre du Développement des ressources humaines, a annoncé aujourd'hui un nouveau projet pilote visant à éliminer l'obligation imposée aux personnes qui reçoivent des prestations de maternité, des prestations parentales ou des prestations de formation en apprentissage d'envoyer des cartes de déclaration de l'assurance-chômage (a.-c.).

Nouveau projet pilote pour éliminer les cartes de déclaration de l'a.-c.

Date Le 22 juin 1995
Pour publication 95-38

communiqué

news release

Date

For release

CAI
HR
-NDG

June 2, 1995

FOR IMMEDIATE RELEASE



95-39

Youth Service Canada announces 63 new projects

OTTAWA, ONTARIO -- More than 850 Canadian youth are having their lives turned around by a bold government program that is drawing attention across Canada.

Through 63 new Youth Service Canada projects, young Canadians who are out of school and out of work will serve their communities and gain marketable job and life skills.

"Too many young people today feel like they are on a fast track to nowhere. We cannot risk seeing young people lose the hope to make their own way in the world and give something back to their communities. Youth Service Canada is providing that hope," said Lloyd Axworthy, Minister for Human Resources Development Canada.

Under new projects in Vancouver, street kids are helping to reclaim local ponds and community gardens. In Montreal, youth are opening a second-hand store for the needy. In Hamilton, young people are painting murals to depict their city's historic and cultural roots.

In the Yukon, Champagne-Aishihik First Nations youth are researching tribal history and culture and producing cultural videos for education and public awareness. In Winnipeg, youth are targetting racism, gang violence and fraud with crime awareness programs. And in Regina, teenage mothers are teaching others about family planning and building their own self-esteem.

In Minto, New Brunswick, youth are mounting a touring exhibit of a Second World War Internment Camp, where an estimated 1,100 prisoners of war were detained from 1940-45. They are digging for artifacts, helping to make the grounds an historic site and collecting survivors' memories on tape for a video documentary.

One of the program's real success stories is Ottawa's Rideau Street Youth Initiative. About 13 street kids provide a pick-up recycling service to more than 100 downtown businesses. The project has been so successful that the co-ordinator is now helping to set up similar programs across the country.

Youth Service Canada has kept its promise to provide unemployed youth with a fresh start through community service. It took shape after nationwide consultations were held in 1993 by Secretary of State for Training and Youth, Ethel Blondin-Andrew. The first wave of 37 lead-site projects was announced last May. Another 30 lead-site projects followed in July. The program became fully operational last fall.

"What came through loud and clear during the consultation process was that many youth are facing a double-edged sword: How do you land your first job without any work experience? With Youth Service Canada, we are helping them gain that important first foothold in the job market," said Blondin-Andrew.

Over four years, Youth Service Canada will provide community service work for 17,500 youth. The program has a 1995-96 budget of \$25 million.

YSC projects last from six to nine months and allow young people to gain job skills and life skills through a hands-on community service experience. They take out-of-school and unemployed youth between the ages of 18 to 24 off unemployment insurance or welfare and break the cycle of dependency. As well as a weekly stipend, successful participants are eligible to receive a completion grant of no less than \$2,000 to be used to get a job, go back to school, start a business or pay off a student loan.

For information on the new approved projects, please see the attached list.

-30-

For more information:

Peter Dalglish
Executive Secretary
Youth Service Canada
(819) 997-6406

Patricia Hynes-Seeley
Office of Mme Blondin-Andrew
(819) 953-0927

National Youth Service Canada Secretariat
1-800-OKANATA (1-800-652-6282)
Internet: HRDC-DRHC.GC.CA

Diane Ross
Communications Project Manager
(819) 953-1312

communiqué

Date

Pour publication

Le 2 juin 1995

95-39

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Le Service jeunesse Canada annonce 63 nouveaux projets

OTTAWA (ONTARIO) – Plus de 850 jeunes Canadiens voient leur vie complètement transformée par un programme gouvernemental d'avant-garde qui attire l'attention partout au Canada.

Grâce à 63 nouveaux projets du Service jeunesse Canada, de jeunes Canadiens et Canadiennes qui ont quitté l'école et qui sont sans travail serviront leur communauté tout en acquérant des compétences professionnelles et en développant des qualités personnelles qu'ils pourront faire valoir sur le marché du travail.

« De nos jours, trop de jeunes ont l'impression d'être sur une voie rapide qui ne mène nulle part. Nous ne pouvons pas risquer de voir des jeunes perdre l'espoir de faire leur chemin dans la vie et de redonner quelque chose à la société. Le Service jeunesse Canada offre cet espoir », a déclaré le ministre du Développement des ressources humaines, M. Lloyd Axworthy.

À Vancouver, de nouveaux projets permettent à des jeunes de la rue de participer à des travaux d'assainissement des étangs locaux et de remise en état des jardins communautaires. À Montréal, des jeunes ouvrent un magasin d'articles d'occasion pour les démunis. À Hamilton, des jeunes peignent des murales qui illustrent les racines historiques et culturelles de leur ville.

Au Yukon, des jeunes de la nation Champagne-Aishihik font une recherche sur leur histoire tribale et leur culture, et produisent des bandes vidéos à saveur culturelle dans des buts d'éducation et de sensibilisation du public. À Winnipeg, des jeunes s'attaquent au racisme, à la violence des bandes et à la fraude grâce à des programmes de sensibilisation à la criminalité. Et à Regina, des mères adolescentes enseignent à d'autres la contraception et la façon d'accroître l'estime de soi.

À Minto, au Nouveau-Brunswick, des jeunes préparent une exposition itinérante sur un camp d'internement de la Deuxième Guerre mondiale qui a reçu 1 100 prisonniers de guerre entre 1940 et 1945. Ils recherchent des objets façonnés, participent à la préparation du terrain et du site historique et recueillent les témoignages de survivants pour en faire un document vidéo.

L'un des plus beaux cas de réussite du programme est celui du projet des jeunes de la rue Rideau, à Ottawa. Environ 13 jeunes de la rue offrent un service de cueillette et de recyclage des déchets à plus de 100 entreprises du centre-ville. Le projet a remporté un tel succès que le coordonnateur aide à mettre en place des projets semblables ailleurs au pays.

Le Service jeunesse Canada a donné les résultats escomptés : donner à de jeunes chômeurs un nouveau départ grâce au service communautaire. Le programme a pris forme à la suite de consultations nationales tenues en 1993 par la Secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse, M^{me} Ethel Blondin-Andrew. La première vague de 37 projets pilotes a été annoncée en mai de l'année dernière. Trente autres projets ont vu le jour en juillet. La mise en oeuvre du programme a été complétée l'automne dernier.

« Il ressort clairement des consultations que de nombreux jeunes sont aux prises avec un dilemme : comment décrocher son premier emploi sans expérience de travail préalable? Avec le Service jeunesse Canada, nous les aidons à prendre pied sur le marché du travail », a déclaré M^{me} Blondin-Andrew.

Pendant quatre ans, le Service jeunesse Canada fournira à 17 500 jeunes la possibilité de faire des travaux communautaires. Le budget du programme pour 1995-1996 s'élève à 25 millions de dollars.

Les projets du Service jeunesse Canada durent de six à neuf mois et permettent à des jeunes d'acquérir des compétences professionnelles et de développer des habiletés personnelles en travaillant directement dans leur milieu. Ainsi, des jeunes âgés de 18 à 24 ans qui ont quitté l'école et qui sont sans travail peuvent cesser de dépendre de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale et sortir du cercle vicieux de la dépendance. Les participants reçoivent une allocation hebdomadaire et, lorsqu'ils ont complété leur stage, ils peuvent toucher une subvention d'au moins 2 000 \$ qu'ils pourront utiliser pour trouver un emploi, retourner aux études, créer leur propre entreprise ou rembourser un prêt d'études.

Pour connaître les nouveaux projets approuvés, voir la liste ci-jointe.

- 30 -

Renseignements :

Peter Dalglish, Secrétaire exécutif
Service jeunesse Canada
(819) 997-6406

Patricia Hynes-Seeley
Bureau de Mme Blondin-Andrew
(819) 953-0927

Secrétariat national du Service jeunesse Canada
1-800-OKANATA (1-800-652-6282)
Internet: HRDC-DRHC.GC.CA

Diane Ross
Communications
(819) 953-1312

YSC NEW APPROVED PROJECTS - JUNE 1995
NOUVEAUX PROJETS APPROUVÉS DU SJC - JUIN 1995

Province and Sponsor <i>Province et Promoteur</i>	Total \$ <i>Total \$</i>	Ppts. <i>Ppts.</i>	Weeks <i>Sem.</i>	Location <i>Lieu</i>
---	------------------------------------	------------------------------	-----------------------------	--------------------------------

N.W.T./ T.N.O.

Northern Life Museum Clarence Rhymer 403-872-2859	\$90,000	9	26	Fort Smith
---	----------	---	----	------------

Yukon

Champagne-Aishihik First Nations Lucie Lecoy 403- 634-2288	\$100,000	10	32	Haines Junction
--	-----------	----	----	-----------------

Teslin Tlingit Council Gary Umbrich 403-390-2532	\$100,000	10	38	Teslin
--	-----------	----	----	--------

British Columbia / Colombie-Britannique

Kiwassa Neighbourhood House Heather Evans 604-254-5401	\$200,000	20	28	Vancouver
--	-----------	----	----	-----------

Environmental Youth Alliance Doug Ragan 604-737-2258	\$200,000	20	24	Vancouver
--	-----------	----	----	-----------

Watari Research Association Sue Currie 604-251-2517	\$150,000	15	24	Vancouver
---	-----------	----	----	-----------

Cowichan Community Centre Larry Mc Intosh 604-748-0124	\$150,000	15	24	Duncan
--	-----------	----	----	--------

Alberta

Boys and Girls Clubs of Calgary Leslie Evans 403-276-9981	\$100,000	10	24	Calgary
---	-----------	----	----	---------

Red Deer Chamber of Commerce Cindy Risling 403-340-3636	\$149,970	15	36	Red Deer
---	-----------	----	----	----------

YSC NEW APPROVED PROJECTS - JUNE 1995
NOUVEAUX PROJETS APPROUVÉS DU SJC - JUIN 1995

Province and Sponsor Province et Promoteur	Total \$ Total \$	Ppts. Ppts.	Weeks Sem.	Location Lieu
Edmonton Social Planning Council Jonathan Murphy 403-423-0231	\$199,427	20	26	Edmonton
<u>Saskatchewan</u>				
Family Service Bureau of Regina Corinne Bokitch 306-757-6675	\$150,000	15	26	Regina
YMCA of Saskatoon Jim Sykes 306-652-7515	\$99,700	10	30	Saskatoon
Regional Employment Development Joanne Charles 306-665-6762	\$160,000	16	24	Saskatoon
Youth Employment and Skills Committee Frank Elberg 306-634-9114	\$149,248	15	30	Estevan
<u>Manitoba</u>				
Healthy Flin Flon Cathi Wilson 204-687-5010	\$150,000	15	26	Flin Flon
Maples Youth Justice Committee Doug Simpson 204-945-7190	\$97,511	10	32	Winnipeg
<u>Ontario</u>				
Kija Native Community Centre Fay Hollywood 613-279-2484	\$99,930	10	24	Sharbot Lake
Wellington County Board of Education Kieran Quinn 519-822-4420	\$195,912	20	24	Guelph

YSC NEW APPROVED PROJECTS - JUNE 1995
NOUVEAUX PROJETS APPROUVÉS DU SJC - JUIN 1995

Province and Sponsor Province et Promoteur	Total \$ Total \$	Ppts. Ppts.	Weeks Sem.	Location Lieu
Family YMCA of Sault Ste. Marie Martin Wyant 705-945-1600	\$100,000	10	24	Sault Ste Marie
Kapuskasing-Smooth Rock Falls & District Shirley Ribout 705-335-6164	\$96,154	10	24	Kapuskasing
Rideau Street Youth Enterprises Elspeth MacKay 613-562-3864	\$130,000	13	24	Ottawa
Hamilton and Region Arts Council Patti Beckett 905-529-9485	\$200,000	20	26	Hamilton
6/70 Area Kapuskasing Economic Diversification Corporation Louis Veilleux 705-335-2332	\$129,000	13	26	Kapuskasing
Environmental Vision Exchange (E.V.E.) Stephanie Sitzberger 416-366-8869	\$200,000	20	30	Toronto
Polish Immigrant and Community Services Anita Stellinga 416-233-1655	\$200,000	20	24	Toronto
Pape Adolescent Resource Centre Irwin Elman 416-462-1010	\$99,812	10	26	Toronto
Children's Educational Theatre Linda Barnett 416-259-0525	\$180,800	20	26	Toronto
Youth Opportunities Unlimited Stephen Cordes 519-432-1112	\$200,000	20	32	London
Niagara Regional Police Service Constable Thomas Trojan 905-688-3911	\$150,000	15	24	St. Catharines

YSC NEW APPROVED PROJECTS - JUNE 1995
NOUVEAUX PROJETS APPROUVÉS DU SJC - JUIN 1995

Province and Sponsor <i>Province et Promoteur</i>	Total \$ <i>Total \$</i>	Ppts. <i>Ppts.</i>	Weeks <i>Sem.</i>	Location <i>Lieu</i>
Centre de consultation pour l'embauche des jeunes Pierre Dorval 705- 372-1070	\$100,000	10	36	Hearst
Parachute Community Employment Centre Tom Vegh 416-363-1689	\$97,826	10	24	Toronto
Hastings County Board of Education Cheryl Mound 613-966-1170 ext.2253	\$160,000	16	36	Belleville
Employment Services Centre of Prescott-Russell Inc André Roy 613-632-0179	\$100,000	10	39	Hawkesbury
John Howard Society of Hamilton-Wentworth and District Duncan Gillespie 905-523-7460	\$160,000	16	26	Duncan
<u>Québec</u>				
La Maison des jeunes par la Grand' Porte Inc Farida Meziane 514-721-1747	\$100,000	10	26	Montréal
Club Optimiste de Ste. Anne des Monts Raymond Marin 418-763-7231	\$100,000	10	26	Sainte-Anne
Centre communautaire du YMCA West Island Marie-Claude Côté 514-694-9622	\$100,000	10	24	Montréal
Maison d'Haïti Inc Marjorie Villefranche 514-326-3022	\$100,000	10	26	Montréal
La Maison des jeunes de Farnham Jean-François Pommerleau 514-293-7866	\$120,000	12	24	Farnham

YSC NEW APPROVED PROJECTS - JUNE 1995
NOUVEAUX PROJETS APPROUVÉS DU SJC - JUIN 1995

Province and Sponsor Province et Promoteur	Total \$ Total \$	Ppts. Ppts.	Weeks Sem.	Location Lieu
Vigilance Granby Pierre Roy 514-776-6911	\$100,000	10	24	Granby
Carrefour Jeunesse Longueuil Inc. Jean Casaubon 514-677-9021	\$100,000	10	26	Longueuil
Patro de Jonquière Inc. Alain Fiset 418-542-7536	\$98,428	10	26	Jonquière
Moisson-Montréal Inc. Pierre Legault 514-276-3626	\$99,984	10	26	Montréal
P.S. Jeunesse Inc. Sherolyn Dahme 514-264-2251	\$150,000	15	25	Valleyfield
La Télévision d'Ici - Côte-de-Beaupré René Laforest 418-827-2169	\$100,000	10	26	Ste Anne de Beaupré
Conseil d'administration du Centre Jacques-Cartier Colette Lavoie 418-529-6592	\$140,000	14	27	Québec
Les Entreprises Santropol Christopher Godsall 514-842-3110	\$200,000	20	24	Montréal
<u>New Brunswick / Nouveau-Brunswick</u>				
Village de Clair Ronald Long 506-992-0023	\$149,973	15	28	Village de Clair
McAdam Lions Club Frank M. Carroll 506-784-2200	\$97,000	11	24	McAdam
Village of Minto/Village of Chipman Brenda C. Barton 506-339-6601	\$160,000	16	28	Chipman

YSC NEW APPROVED PROJECTS - JUNE 1995
NOUVEAUX PROJETS APPROUVÉS DU SJC - JUIN 1995

Province and Sponsor <i>Province et Promoteur</i>	Total \$ <i>Total \$</i>	Ppts. <i>Ppts.</i>	Weeks <i>Sem.</i>	Location <i>Lieu</i>
Campbellton Regional Chamber of Commerce Suzanne Matte 506-759-7856	\$149,448	15	32	Campbellton
Eel River Bar Child and Family Services Glen Caplin 506-684-5654	\$100,000	10	24	Eel River Bar
Fredericton YM/YWCA Kathy Russell 506-458-1186	\$120,000	12	25	Fredericton
<u>Nova Scotia / Nouvelle-Écosse</u>				
Hants West District School Board Don Brown 902-426-8724	\$200,000	20	32	Windsor
Mennonite Central Committee Doug Vicars 902-426-8724	\$100,000	10	-	Dartmouth
Planned Parenthood of Nova Scotia Cari Patterson 902-465-2915	\$120,000	12	24	Halifax
The New Waterford and Area Youth Development Group Diane McNeil 902-592-5581	\$150,000	15	24	New Waterford
City of Halifax Allan M. Wayne 902-421-2981	\$199,000	20	26	Halifax
<u>Prince Edward Island/ Île du Prince-Édouard</u>				
North Queens Wildlife Federation James D. Gallant 902-963-2201	\$84,576	10	28	Rusticoville
YMCA of Charlottetown Kelly Redmond 902-566-3966	\$88,630	12	21	Charlottetown

YSC NEW APPROVED PROJECTS - JUNE 1995
NOUVEAUX PROJETS APPROUVÉS DU SJC - JUIN 1995

Province and Sponsor <i>Province et Promoteur</i>	Total \$ <i>Total \$</i>	Ppts. <i>Ppts.</i>	Weeks <i>Sem.</i>	Location <i>Lieu</i>
West Prince Tourism Association Rick Ozon 902-859-2128	\$91,230	10	26	Alberton
The Adventure Group Inc. Ron Bolger 902-892-8313	\$151,521	16	29	Charlottetown

Newfoundland / Terre-Neuve

Port au Port Community Education Initiative Inc Beverly Kirby 709-648-9266	\$200,000	20	36	Aguathuna
---	-----------	----	----	-----------

news release

Date September 25, 1995
For release 95-63



Youth Service Canada (YSC) initiative builds safer communities

OTTAWA – The YSC Community Safety Initiative will show communities how, with proper support, they can reclaim their neighbourhoods, provide leadership through sport and make marginalized youth part of a hands-on solution to rising levels of crime in Canadian cities.

Under the initiative, young people will walk the beat with police officers, counsel victims of crime, organize Neighbourhood Watch programs and mentor youth at risk. Working in partnership with the Canadian Association of Chiefs of Police and the Canadian School Boards Association, a total of 15 new community safety projects will be launched across Canada this year, at a cost of \$2.25 million.

"We have already seen successes under similar existing Youth Service Canada projects," said Lloyd Axworthy, Minister of Human Resources Development Canada, from the Ottawa-Carleton Police headquarters. "While focusing specifically on community safety, young participants gain valuable skills and tools which will help them along their chosen career path."

Under the community safety initiative, YSC project participants will mentor at-risk youth between the ages of six and 14. They will act as positive role models to youth, provide leadership, and promote community values. The initiative will have a significant multiplier effect. More than 800 youth will be involved in crime prevention activities in their communities in the first year alone.

The first project launched today under the YSC initiative will be run by **The Ottawa Police Youth Centre**, which has attained national recognition as a crime prevention program that works.

The Ottawa Police Youth Centre will work with the local community to fight crime at the grassroots level. A team of 15 participants will help run the Centre, mentor troubled youth, and organize crime prevention programs in their community, such as Neighbourhood Watch, Operation Identification and Midnight Basketball.

"With mentoring, we recognize that values and attitudes are formed early in life. Projects such as this will challenge young people to become part of the solution to growing concerns about community safety, because this is an issue that affects all of us," said Ethel Blondin-Andrew, the Secretary of State for Training and Youth.

Many of the resources for the YSC initiative, such as training and facilities, will be donated by local police forces and schools, making good use of taxpayers' money.

"Canadians have told me they are worried about the safety of their homes and their streets," said the Honourable Allan Rock, Minister of Justice. "Youth can play a key role in tackling community safety issues -- by reaching out to their at-risk peers and forging a strong bond with their communities."

Youth Service Canada has already earned a solid reputation for championing the ability of young people to make a difference in their communities by addressing local needs. YSC projects last up to nine months and recruit unemployed out-of-school youth between the ages of 18 and 24. As well as receiving a weekly stipend, successful participants will be eligible for at least a \$2,000 completion grant to be used to get a job, go back to school, start a business or pay off a student loan.

Youth Service Canada took shape after nationwide consultations were held in 1993 by the Secretary of State for Training and Youth. Over its four-year mandate, the program will provide community service work for more than 17,500 youth.

Federal funding for the YSC Community Safety Initiative was provided for in the February 1995 federal budget and is built into the existing fiscal framework.

For more information please see the attached background.

For more information:

Peter Dalglish
Executive Secretary
Youth Service Canada
(819) 997-6406

Alec Jasen
Minister Axworthy's office
(819) 994-2482

Patricia Hynes-Seeley
Ethel Blondin-Andrew's office
(819) 953-0927

Cyrus Reporter
Minister Rock's office
(613) 992-4621

Const. Claude Turgeon
Ottawa Police Youth Centre
(613) 727-5398

**BACKGROUNDER
YOUTH SERVICE CANADA (YSC)
COMMUNITY SAFETY INITIATIVE**

The Youth Service Canada Community Safety Initiative was sparked by concerns by Canadians about the safety of their own communities. It will demonstrate that young Canadians have an important role to play in making our community safe.

Under the initiative, young people working in teams will walk the beat with neighbourhood police officers, provide victim assistance, teach conflict resolution, organize neighbourhood watch programs, escort senior citizens, mentor youth at risk and support anti-drug programs. At a cost of \$2.25 million, community safety projects will be launched in 15 Canadian communities this year.

The initiative will build on the success of 12 YSC projects currently under way to improve public safety in Canadian communities. One of the success stories is in Red Deer, Alberta, where youth are working with the Chamber of Commerce and RCMP to develop and deliver programs on safe cycling, community pathways patrol, providing escorts for the elderly and public education on the high costs of crime, vandalism and shoplifting.

In the words of Pat Henry, President of the Red Deer Chamber of Commerce, his city's YSC project focusing on community safety "represents the best use of federal tax dollars in his constituency in the last ten years."

The first project of the YSC Community Safety Initiative will be run by the **Ottawa Police Youth Centre**, which has broken new ground in crime prevention programs.

Before the centre opened its doors, the Debra-Dynes community of Ottawa had a reputation as a place where drugs flourished. The community is comprised of several housing projects and many single-parent families, with a high concentration of youth. With the breakdown of the family, many youth turn to the streets and criminal behaviour.

In 1988, a shootout between an undercover police officer and a young drug dealer left both seriously wounded and a neighbourhood in shock. For community leaders and police, it was the catalyst for the creation of the Ottawa Police Youth Centre in an abandoned fire hall in 1990.

But it was not until 1992, when a police officer was assigned full-time to the Centre that real change began to occur. The officer built a bond with local youth, using sports and recreation as a vehicle to bring them together.

The Youth Centre now boasts a membership of more than 600 young people. Daily attendance numbers 60 to 120 youths and membership continues to grow. In short, the Centre has become the hub of the youth community.

Statistics show that police calls to the neighbourhood have been greatly reduced over the past two years. There is no longer a serious drug problem.

Under the strong partnership forged between youth, police and the community, the Centre has developed such successful programs as a Midnight Basketball League, a scholarship fund, a homework club and tutoring program.

The Centre's YSC Community Safety project will consist of four components designed to build a safer community: the Ottawa Police Youth Centre, Community Development, Crime Prevention and Outdoor Leadership. After working one month in each area, the 15 YSC project participants will have the opportunity to choose one area for personal focus.

Working for the Ottawa Police Youth Centre, participants will build leadership skills and work closely with youth who are deemed at risk for delinquency. Sports and recreation will be the vehicle used to build trust between staff and youth.

During the Community Development component, young people will contribute to several worthwhile local projects. They will assist seniors, educate others on local health issues and help new Canadians adjust to their new country. Among the partners community outreach program are the Debra/Dynes Family House, the Hogs Back Fifty Plus Club and the Carlington Community and Health Services.

To learn about crime prevention, participants will conduct safety audits in the Carleton Heights community and mount programs such as Neighbourhood Watch, Business Watch, Child Find and Operation Identification.

The final component exposes participants to the great outdoors, with a focus on team building, self-confidence and self-reliance. Most of the activities will take place at nearby camp. Participants will act as leaders for disadvantaged children who visit the camp.

The six-month project will end with a series of life skills workshops on such subjects as preparing your résumé, personal budgeting, conflict resolution and stress management.

Les statistiques montrent une nette diminution du nombre des interventions policières depuis deux ans. Les problèmes reliés à la drogue se sont en outre grandement résolus. Grâce à la grande solidarité qui a été créée entre les jeunes, la police et l'ensemble de la communauté, le Centre a mis sur pied un train de programmes constructifs tels le basketball, un fonds de bourses d'études, un club de travail scolaire à la maison ainsi qu'un programme de tutorat.

Le projet Sécurité communautaire du Centre comprendra quatre composantes : le Centre de la jeunesse de la police d'Ottawa, le développement communautaire, la prévention du crime et l'animation en plein air. Après avoir expérimenté chacune de ces activités pendant un mois, les 15 participants au projet pourront ensuite choisir celle où ils concentreront leurs efforts.

Travaillant pour le Centre de la jeunesse de la police d'Ottawa, les participants et participantes développeront leurs talents de leaders et interviendront auprès des jeunes portés vers la délinquance. Les activités sportives et les loisirs seront le moyen utilisé pour créer un climat de confiance entre les participants et les jeunes.

Dans le cadre de la composante Développement communautaire, les jeunes collaboreront à divers projets communautaires locaux. Ils viendront en aide à des personnes âgées, participeront à des programmes de sensibilisation à l'égard des problèmes de santé communautaires et aideront des nouveaux Canadiens à s'adapter à leur pays d'adoption. Le «Debra-Dynes Family House», le «Hogs Back Fiftty Plus Club» et le « Centre de santé et services communautaires de Carlington» figurent parmi les partenaires du programme d'animation communautaire.

Pour se familiariser avec les activités de prévention du crime, les participants mèneront des vérifications sur la sécurité au sein de la communauté de Carleton Heights et mettront sur pied des programmes tels que la surveillance de quartier, la surveillance d'entreprise, enfants-retour et les opérations d'identification.

La dernière composante invite les participants à des activités de plein air en vue de développer l'esprit d'équipe, la confiance en soi et l'autonomie. La plupart de ces activités se dérouleront dans un camp de vacances des environs. Les participants agiront alors comme leaders auprès d'enfants défavorisés qui visiteront le camp.

Ce projet d'une durée de six mois se terminera par une série d'ateliers d'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle concernant, par exemple, la rédaction d'un curriculum vitae, la préparation d'un budget personnel, la résolution de conflits ou la gestion du stress.

FICHE D'INFORMATION
INITIATIVE SÉCURITÉ COMMUNAUTAIRE
DE SERVICE JEUNESSE CANADA (SJC)

L'Initiative Sécurité communautaire de Service jeunesse Canada a été élaborée pour répondre aux préoccupations des Canadiens et des Canadiennes concernant la sécurité de leurs collectivités. Elle mettra en évidence le rôle important que les jeunes peuvent jouer en matière de sécurité communautaire.

Dans le cadre de cette initiative, les jeunes participants sillonneront les quartiers avec des agents de police, apporteront un support aux victimes d'actes criminels, enseigneront les principes de la résolution de conflits, mettront sur pied des programmes de surveillance de quartier, serviront de mentors pour les jeunes en difficulté et collaboreront aux programmes antidrogues. Représentant un coût total de 2,25 millions de dollars, des projets de sécurité communautaire seront lancés cette année dans 15 collectivités canadiennes.

Cette initiative s'appuie sur le succès que connaissent une douzaine d'autres projets de même nature actuellement en cours un peu partout au pays. L'un des modèles à ce titre est un projet mené à Red Deer (Alberta) où les jeunes participants ont mis sur pied, avec la collaboration de la Chambre de commerce de Red Deer et de la GRC, des programmes de sécurité à bicyclette, de patrouillage des quartiers, d'accompagnement des personnes âgées et de sensibilisation du public aux coûts élevés que représentent la criminalité, le vandalisme et le vol à l'étalage. Au dire de M. Pat Henry, président de la Chambre de commerce de Red Deer, ce projet SJC axé sur la sécurité communautaire «constitue le meilleur investissement de fonds fédéraux dans la région depuis les dix dernières années».

Le premier projet Sécurité communautaire de SJC sera supervisé par le Centre de la jeunesse de la police d'Ottawa, qui est devenu un chef de file par ses programmes innovateurs en matière de prévention du crime.

Avant l'ouverture de ce centre, le quartier Debra-Dynes d'Ottawa s'était acquis une triste réputation au chapitre des activités reliées à la drogue. On retrouve dans ce quartier où s'élevaient plusieurs immeubles à appartements, de nombreuses familles monoparentales et une forte concentration de jeunes. En raison des problèmes reliés à l'instabilité du milieu familial, beaucoup de ces jeunes ont tendance à prendre la rue et à adopter des comportements délinquants.

En 1988, une fusillade survenue entre un agent d'infiltration de la police et un jeune trafiquant de drogue – laissant les deux tireurs blessés – avait laissé tout le quartier en état de choc. Pour les autorités et la police, c'est cet événement qui a été le déclencheur dans la mise sur pied du Centre de la jeunesse de la police d'Ottawa, qui voyait le jour en 1990 dans une station de pompiers désaffectée.

Mais ce n'est qu'à partir de 1992, lorsqu'un agent de police y a été affecté à plein temps, que les choses ont vraiment commencé à changer. Cet agent de police a créé des liens avec les jeunes du quartier en les rassemblant autour d'activités sportives et de loisirs.

Tous les jours, de 60 à 120 jeunes fréquentent le Centre qui compte maintenant plus de 600 membres et ne cesse d'en accueillir de nouveaux. En d'autres mots, le Centre est devenu le point de ralliement des jeunes du quartier.

Renseignements :

Peter Dalglish
Secrétaire exécutif,
Service jeunesse Canada
(819) 997-6406

Patricia Hynes-Seeley
Cabinet de la Secrétaire d'Etat
Mme Blondin-Andrew
(819) 953-0927

Constable Claude Turgeon
Centre de la jeunesse de la police d'Ottawa
(613) 727-5398

Alec Jasen
Cabinet du ministre Axworthy
(819) 994-2482

Cyrus Reporter
Cabinet du ministre Rock
(613) 992-4621

Le Centre de la jeunesse de la police d'Ottawa travaillera de concert avec jeunes en difficulté et organiseront des activités de prévention du crime, telles que la surveillance de quartier, des opérations d'identification ou du basket-ball de nuit.

«Le système des mentors repose sur le principe que les valeurs et les comportements sont acquis dès le plus jeune âge», d'expliquer la secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse, Mme Ethel Blondin-Andrew. «Ce genre de projet invite les jeunes à être partie prenante dans les efforts déployés pour améliorer la sécurité communautaire; c'est là, en effet, une question qui concerne tous les membres de la communauté.»

Dans un souci de faire bon usage de l'argent des contribuables, les corps policiers municipaux ainsi que les établissements scolaires fourniront, à l'égard de cette initiative SJC, diverses ressources telles que la formation et les installations nécessaires.

«Des Canadiens et des Canadiennes me disent qu'ils sont inquiets de la sécurité de leur voisinage et de leur quartier», a pour sa part déclaré M. Allan Rock, ministre de la Justice. «En ralliant des jeunes qui sont en difficulté et en s'associant étroitement aux efforts du milieu, les jeunes peuvent jouer un rôle de premier plan vis-à-vis les problèmes de sécurité communautaire.»

Le programme Service jeunesse Canada est déjà largement reconnu pour mettre à profit la capacité des jeunes à améliorer la vie de leur quartier en répondant à des besoins locaux. Les projets SJC s'étendent sur une période pouvant aller jusqu'à neuf mois et font appel à des jeunes de 18 à 24 ans qui ont quitté l'école et sont sans travail. Outre les allocations qui leur sont versées chaque semaine, les participants qui se qualifient sont admissibles à une prime de persévérance d'au moins 2 000 \$ qu'ils peuvent utiliser pour se trouver un emploi, retourner aux études, lancer une entreprise ou rembourser leur prêt étudiant.

Le programme Service jeunesse Canada a pris forme à la suite de consultations menées en 1993 à l'échelle nationale par la Secrétaire d'État à la Formation et à la Jeunesse. Au cours de la période de quatre ans couverte par le programme, celui-ci devrait offrir à plus de 17 500 jeunes l'occasion d'oeuvrer dans le domaine du service communautaire.

Les fonds engagés dans l'initiative de sécurité communautaire de SJC ont été prévus dans le budget fédéral de février 1995 et font donc partie des dépenses prévues.

Pour plus d'information, voir la fiche documentaire ci-jointe.

communiqué

Date
 Le 25 septembre 1995
 Pour publication 95-63

Une initiative Service jeunesse Canada (SJC) en faveur de la sécurité communautaire

OTTAWA — L'initiative Sécurité jeunesse Canada (SJC), visera à démontrer qu'avec le soutien approprié, les communautés locales peuvent reconquérir leur quartier, susciter un leadership grâce à la pratique des sports et amener les jeunes marginaux eux-mêmes à lutter contre la hausse de la criminalité dans les villes canadiennes.

Dans le cadre de cette initiative, les jeunes participants sillonneront les quartiers avec des agents de police, apporteront un support aux victimes d'actes criminels, mettront sur pied des programmes de surveillance de quartier et conseilleront les jeunes en difficulté. Entrepris conjointement avec l'Association canadienne des chefs de police et l'Association canadienne des conseils scolaires, 15 nouveaux projets axés sur la sécurité communautaire, représentant un coût total de 2,25 millions de dollars, seront lancés cette année au Canada.

«Déjà, d'autres projets Service jeunesse Canada du même genre ont donné d'excellents résultats», a déclaré le ministre du Développement des ressources humaines, M. Lloyd Axworthy, depuis le bureau central de la Police d'Ottawa-Carleton. «Les efforts que les jeunes participants consacrent ainsi à l'amélioration de la sécurité dans leur quartier leur procurent par ailleurs une expérience unique dont ils bénéficieront tout au long de leur cheminement de carrière.»

Dans le cadre de cette initiative de sécurité communautaire, les participants et les participantes au projet SJC conseilleront des jeunes en difficulté âgés de six à 14 ans, en leur servant de modèles à suivre, en agissant auprès d'eux comme leaders et en encourageant les valeurs communautaires. L'initiative devrait produire un effet d'entraînement. Dans la première année seulement, plus de 800 jeunes participeront à des activités de prévention du crime dans leurs collectivités.

Le premier projet lancé aujourd'hui dans le cadre de cette initiative SJC sera supervisé par le Centre de la jeunesse de la police d'Ottawa, lequel est reconnu dans tout le Canada pour son efficacité en matière de prévention du crime.

CAI
HR
-N26

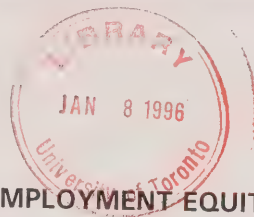
ns release

Date

DECEMBER 15, 1995

FOR IMMEDIATE RELEASE

95-86



BILL C-64 STRENGTHENING THE EMPLOYMENT EQUITY ACT RECEIVES ROYAL ASSENT

OTTAWA -- Human Resources Development Minister **Lloyd Axworthy** today announced that Bill C-64 replacing the Employment Equity Act received Royal Assent on December 15, 1995. The Bill will:

- continue coverage of private sector employers under federal jurisdiction;
- include almost all employees in the federal public sector;
- give the Canadian Human Rights Commission the authority to conduct audits and to verify and gain compliance; and
- clarifies existing employers responsibilities and streamlined regulatory procedures.

Minister Axworthy said, "Bill C-64 represents a pragmatic approach to eliminating the employment barriers experienced by women, persons with disabilities, Aboriginals and visible minorities. Bill C-64 is made-in-Canada legislation which responds to the unique workplace needs of our nation. It is also a recommitment to our vision of a society in which growth and self-sufficiency reaches everyone."

"The Act clearly demonstrates the government's commitment to legislated employment equity. It is progressive, fair and workable. The Act ensures that employers in the private and public sectors will be able to draw upon the talents and expertise of all Canadians," said Art Eggleton, President of the Treasury Board.

.../2

Bill C-64 fulfils the commitments made in the Redbook to strengthen the existing Employment Equity Act (1986). It responds to the needs of Canadian employers and employees alike and provides a framework for both parties to work together to find solutions to workplace inequalities.

Background information is attached.

FOR FURTHER INFORMATION:

**Neil Gavigan
Human Resources Development Canada
(819) 953-7455**

**Alec Jasen
Minister's Office
(819) 994-2482**

For copies in an alternate format, and of the ACT, please contact:

Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage
Hull, Quebec
K1A 0J6
Tel.: (819) 994-6313

What Is The Purpose of Employment Equity Act ?

Employment equity is a strategy designed to obliterate the present and the residual effects of discrimination and to open equitably the competition for employment opportunities to those arbitrarily excluded. It requires a special blend of what is necessary, what is fair, and what is workable.

Judge Rosalie Abella, Commissioner, Royal Commission on Equality in Employment, 1984.

BRIEF HISTORY OF FEDERAL EMPLOYMENT EQUITY INITIATIVES

1978-1980:

- In 1978, the federal government launched a voluntary affirmative action program aimed at private industry; federal contractors and Crown Corporations were included the following year. These programs were consolidated in Employment and Immigration Canada (now Human Resources Development Canada).
- In 1980, a pilot affirmative action program was established in three federal government departments. Three years later, this initiative was extended to all departments of the federal public service.

1980-1985:

- In 1982, the Canadian Charter of Rights and Freedoms constitutionally affirmed the right to equality in employment. Section 15(2) sanctions the creation of laws, programs or activities designed to improve the condition of disadvantaged individuals.
- In 1983, the Affirmation Action Program was introduced to bring about the equitable representation and distribution of women, Aboriginal peoples and persons with disabilities in the Public Service. In the same year, the government launched the Special Measures Programs to encourage the recruitment of designated group members. In 1985, visible minorities were included as a designated group and a service-wide self-identification survey was carried out to provide the numerical information for the Program.

- In 1983 the federal government created a Royal Commission whose mandate was to study equal employment opportunities. This Commission, chaired by Judge Rosalie Abella, tabled its report: "Equality in Employment" on November 29, 1984. As the report states, employment equity is a strategy designed to "open equitably the competition for employment opportunities to those arbitrarily excluded. It requires a special blend of what is necessary, what is fair, and what is workable."

1986:

The Government announced three major initiatives in response to the Abella report:

- The Employment Equity Act was proclaimed on August 13, 1986. It covers federally-regulated companies with 100 or more employees, which accounts for approximately 5% of the Canadian labour force.
- The Federal Contractors Program for Employment Equity was established to cover companies that submit bids or tender for federal contracts valued at \$200,000 or more. These employers must certify their commitment to implement employment equity initiatives in order to be included on the list of suppliers and as a condition of their contract.
- The Employment Equity Policy covering the whole Public Service was introduced by Treasury Board.

1988 and following:

- Employers covered under the Employment Equity Act submitted their first annual employment equity reports by June 1, 1988; the first Employment Equity Act Annual Report, analyzing employers' results was tabled in Parliament, December 1988.
- In 1988, the five existing Special Measures Programs in the Public Service were consolidated and renewed for 5 years. These programs were an important vehicle for the progress made in the Public Service.
- In 1989, Treasury Board introduced a policy on the Provision of Services for Persons with Disabilities, the most progressive of its kind in Canada.

1990-1993:

- Based on employer reported data on representation of designated groups in their respective workforces, the Canadian Human Rights Commission, using the powers of the Canadian Human Rights Act, began voluntary joint reviews, seeking to negotiate undertakings for corrective action. CHRC also initiated some complaints and investigated third party complaints based on this data.
- In 1990, Employment and Immigration Canada issued a discussion paper that set out major issues for consideration during the forthcoming review of the EEA. In response, 68 written briefs were submitted; meetings were also held with interested groups. Input was summarized and presented to the Parliamentary Committee in "Consultations in Preparation for the Review of the Employment Equity Act".
- In accordance with section 13 (1) of the Employment Equity Act, a parliamentary review committee was established in October 1991 to conduct a "comprehensive review of the provisions and operation of this Act including the effect of those provisions." The Committee conducted public hearings at which over 46 witnesses appeared and received 58 written submissions.
- In 1992, the Public Service Reform Act transformed employment equity policies in the public service into mandatory requirements under the Financial Administration Act and the Public Service Employment Act.
- On June 18, 1992, royal assent was given to a Bill modifying six federal laws pertaining to persons with disabilities, two of which were a Treasury Board responsibility. These were the Access to Information Act and the Privacy Act. The Acts were modified to facilitate access to government records and to personal information in alternative format for persons with a sensory disability.
- In March 1994, as required by legislation, the President of the Treasury Board tabled in Parliament the first annual report on the state of employment equity in the Public Service.
- In April 1994, the Treasury Board implemented the Special Measures Initiatives Program for a five-year period, replacing the former Special Measures Programs. This new program places greater emphasis on innovation and flexibility in increasing the representation of designated group members and in changing the corporate culture in the Public Service.

- On December 12, 1994, the Minister of Human Resources Development tabled Bill C-64, a bill to replace the Employment Equity Act.
- In accordance with section 13(1) of the Employment Equity Act, the Standing Committee on Human Rights and the Status of Disabled Persons conducted a review of the provisions and operations of the existing Act as well as a review of Bill C-64. The report of the Standing Committee was tabled on June 21, 1995.
- On September 25, 1995, the Standing Committee reported back an amended Bill C-64 to the House of Commons.
- In December 1995, the Senate passed Bill C-64 and the Governor General gave Royal Assent to Canada's new EE Act

Need for Employment Equity

Reports filed by employers covered under the Employment Equity Act in the seven years since the legislation was passed show that the four designated groups are underrepresented in most occupational categories and industrial sectors everywhere in Canada.

REPRESENTATION OF MEMBERS OF DESIGNATED GROUPS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT AND IN THE CANADIAN LABOUR FORCE (1991 CENSUS)

	<u>WORKFORCE UNDER THE ACT (1993)</u>	<u>CANADIAN LABOUR FORCE (1991)</u>
WOMEN	45.64%	45.9%
ABORIGINAL PEOPLES	1.04%	3.0%
PERSONS WITH DISABILITIES	2.56%	6.5%
MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES	8.09%	9.1%

AREAS OF CONCERN:

- Severe underrepresentation of Aboriginal peoples.
- Severe underrepresentation of persons with disabilities.
- Women and members of visible minorities underrepresented in all sectors covered under the Act except in banking.
- Members of designated groups tend to be concentrated in lower paying jobs.
- Almost two-thirds of women were employed in clerical work.
- Women's full-time average salary was only 74.53% of that of men.
- Most Aboriginal women worked in clerical occupations.
- Both Aboriginal men and women earned substantially less than other employees.
- High termination rate of Aboriginal peoples has prevented meaningful progress for this group.
- Very few persons with disabilities were hired between 1987 and 1993.

HIGHLIGHTS OF THE NEW EMPLOYMENT EQUITY ACT

COVERAGE:

- Covers employers under the present Act. There are close to 350 private sector employers and Crown Corporations in that category. They operate in federally - legislated industries such as banking, communications and transportation.
- Includes immediately on proclamation the public service (federal departments and agencies) and separate employers in the public sector.
- Includes, subject to order of the Governor-in-Council, the Canadian Forces and uniformed members of the Royal Canadian Mounted Police.

IDENTIFICATION OF DESIGNATED GROUP MEMBERS:

- Four groups are designated: women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with disabilities.
- States the principle of self-identification for the four designated groups and provides, in the legislation, definitions of terms.

CLARIFIES EMPLOYER OBLIGATIONS:

- Clarifies existing employer obligations to implement employment equity.
- Sets out core employment equity obligations. Establishes same core obligations on public and private employers for developing and implementing employment equity plans and programs.
- Provides for monitoring and ensuring compliance of these provisions and verification for reasonable progress in achieving a representative workforce.
- Clarifies that the obligation to implement employment equity should not be construed as requiring an employer to take measures to implement employment equity which would:
 - cause undue hardship on the employer;
 - create new positions in its workforce;
 - require the promotion or hiring of unqualified individuals; or
 - contradict the merit principle in the public sector.

BARGAINING AGENT OR EMPLOYEE REPRESENTATIVES

- Clarifies that employers are required to invite employee representatives and bargaining agents to provide their views and collaborate in the preparation, implementation and revision of an employment equity plan. Also places a duty on bargaining agents to participate in this process.
- Clarifies that collaboration is not co-management.
- Establishes that seniority rights for lay-off and recall and workforce adjustment measures are deemed not to be employment barriers for the purposes of the EEA.
- Ensures consultations between the employer and employee representatives where seniority provisions may have an adverse impact on the employment opportunities of persons in designated groups.

PROVIDES COMPLIANCE MEASURES:

- Provides the Canadian Human Rights Commission (CHRC) with the mandate to conduct on-site compliance reviews in order to verify and gain compliance.
- Clarifies that an employer who makes all reasonable efforts to implement employment equity should not be penalized due to a low response rate in a voluntary self-identification survey.
- Clarifies enforcement powers of the CHRC under both the EEA and the Canadian Human Rights Act (CHRA).
- Makes use of Canadian Human Rights Tribunal (to be named the Employment Equity Review Tribunal when hearing employment equity cases). The tribunal will ensure final enforcement of the Act.
- Employment Equity Review Tribunal members to be appointed taking into account knowledge and experience in employment equity matters.
- An administrative penalty replaces the current criminal proceedings for non-reporting.

FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM (FCP):

- Confirms the responsibility of Human Resources Development Canada to administer the Federal Contractors Program for Employment Equity.
- Ensures that the FCP requirements with regard to implementation of employment equity are equivalent to those of employers under the Act.

DECREASES REGULATORY BURDEN:

- Eliminates double regulation of employers subject to both the Employment Equity Act and the Broadcasting Act.
- Makes provision for electronic filing of private sector employer reports.

ADMINISTRATION OF THE EEA:

- Confirms mandate for Human Resources Development Canada to conduct research, provide labour market data, administer programs to recognize outstanding achievement in employment equity, and other activities to further the goals of the Act.

MANDATORY REVIEW

- Provides for a mandatory review of the legislation every five years, to replace the requirement for a review every three years.

QUESTIONS AND ANSWERS

QUESTION: What are employers' obligation under the new Employment Equity Act ?

ANSWER: The new Act:

- Clarifies existing employer obligations to implement employment equity.
- Clarifies that consultation means that employers are required to invite employee representatives and bargaining agents to provide their views and collaboration in the preparation, implementation and revision of an employment equity plan and places a duty on bargaining agents to participate in this process.
- Clarifies that employment equity does not mean:
 - hiring unqualified designated group members
 - creating new positions
 - creating undue hardship
 - contradicting the merit principle in the public sector
- Sets out the core employment equity obligations to be carried out by the employer to:
 - conduct a workforce analysis to identify underrepresentation of designated groups;
 - review employment systems, policies and practices to identify employment barriers against the designated groups;
 - prepare a short term plan (1 to 3 years) with:
 - . measures to remove employment barriers;
 - . positive policies and practices, and reasonable accommodation;
 - . numerical goals and timetables for hiring and promotion to correct underrepresentation;
- Prepares longer-term goals (covering more than 3 years) and strategies for increasing the representation of designated groups.
- Specifies that, in setting numerical goals, the employer is to consider:
 - the extent of underrepresentation of the designated groups within their workforces;
 - the availability of qualified designated group members; and
 - factors influencing the rate at which employment opportunities arise, specifically anticipated growth or reduction of the employer's workforce and anticipated turnover.

- Clarifies that the plan must indicate reasonable progress toward achieving a representative workforce.
- States that employers must make all reasonable efforts to implement the plan.
- Indicates that plans must be reviewed and revised where necessary, including updating numerical goals.

QUESTION: How will the new Employment Equity Act (EEA) provide for monitoring and compliance ?

ANSWER: The new Employment Equity Act will:

- Utilize existing independent structures (the Canadian Human Rights Commission (CHRC) and Canadian Human Rights Tribunals).
- Create a new mandate for CHRC to:
 - verify that employers are carrying out their obligations; and
 - design policies and negotiate compliance utilizing mandatory orders only as a last resort.
- Create a power for an on-site audit for employment equity and designate staff of the CHRC as Employment Equity Compliance Review Officers. The CHRC will:
 - have access to all relevant information;
 - identify any aspect of non-compliance; and
 - negotiate a formal undertaking (mutual agreement on what will be done to comply fully).
- If there is no agreement, the CHRC may issue a direction containing specific measures required.
- Clarify that an employer who makes all reasonable efforts to implement employment equity should not be penalized due to a low response rate in a voluntary self-identification survey.
- Provide that the Canadian Human Rights Tribunal (to be named the Employment Equity Review Tribunal when hearing employment equity cases) ensure final enforcement, when needed, in both the private and public sectors.
- Review Tribunal members to be appointed taking into account knowledge and experience in employment equity matters.

- Create an appeal procedure.
 - . If an employer does not agree with a direction from the CHRC, then an appeal can be made to the Tribunal.
- Create enforcement.
 - . If the employer does not implement a direction, then the CHRC may apply to the Tribunal to have the direction enforced.
 - . The Tribunal may make any order necessary for an employer to comply with employer obligations.
 - . A Tribunal order is final (may be registered in Federal Court).
 - . An order must consider the four factors in setting numerical goals. It may not:
 - cause an employer undue hardship;
 - cause employer to create new positions;
 - impose quotas; and
 - violate the merit principle, in the case of public sector employers.

QUESTION: What steps will be taken to implement Bill C-64?

ANSWER:

The current Act remains in force until proclamation of Bill C-64.

Human Resources Development Department, Treasury Board Secretariat and the Canadian Human Rights Commission will contact employers and other interested parties to ensure that they fully understand the requirements of Bill C-64. An information package will be sent to stakeholders.

To ensure that the legislation can be effectively implemented HRDC, TBS and CHRC will consult with stakeholders to identify whether Regulations and or guidelines are needed.

When designing these regulations and guidelines, the government will ensure that the general public as well as interested parties and employers covered by the Act will be given an opportunity to participate in the consultation process.

Every effort will be made to ensure that implementation of Bill C-64 results in minimal administrative burden.

QUESTION : Quelles seront les mesures prises pour mettre en oeuvre les dispositions du projet de loi C-64?

RÉPONSE

La Loi, dans sa version actuelle, restera en vigueur jusqu'à la promulgation du projet de loi C-64.

Développement des ressources humaines Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission canadienne des droits de la personne communiqueront avec les employeurs et d'autres parties intéressées pour voir s'ils comprennent bien les exigences du projet de loi C-64. On fera parvenir un dossier d'information aux intervenants.

Pour garantir que la Loi sera mise en oeuvre de façon efficace, DRHC, le SCT et la CCDF consulteront les intervenants afin de déterminer s'il convient d'élaborer des règlements et (ou) des lignes directrices.

Au moment d'élaborer ces règlements et lignes directrices, le gouvernement veillera à ce que le public ainsi que les parties intéressées et les employeurs visés par la Loi aient l'occasion de participer aux consultations.

On veillera, dans toute la mesure du possible, à ce que le fardeau administratif découlant de la mise en oeuvre des dispositions du projet de loi C-64 soit réduit au minimum.

Avant de donner un ordre, les agents devront tenir compte des quatre facteurs à considérer dans l'établissement des objectifs quantitatifs, à savoir que ces derniers ne doivent pas :

- causer un préjudice injustifié aux employés;
- obliger les employés à créer de nouveaux postes;
- imposer des quotas;
- aller à l'encontre du principe du mérite, dans le cas des employés du secteur public.

● Permettra de vérifier sur place la situation quant à l'équité en matière d'emploi et de nommer des membres du personnel de la CCDF comme agents de vérification de la conformité à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Ces derniers :

- auront accès à tous les renseignements pertinents;
- recenseront toutes les formes de non-conformité;
- négocieront des engagements officiels (entente mutuelle concernant les mesures correctives à prendre pour assurer la conformité).

Lorsqu'ils ne pourront négocier de tels engagements, les agents de vérification pourront ordonner la prise de mesures correctives.

● Précisera qu'il ne faudra pas pénaliser l'employeur qui fait des efforts raisonnables pour mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi en raison d'un faible taux de participation à un sondage sur l'auto-identification.

● Stipulera que le Tribunal canadien des droits de la personne (qui portera le nom de Tribunal de l'équité en matière d'emploi lorsqu'il entendra des causes ayant trait à l'équité en matière d'emploi) assurera l'application de la Loi en dernier recours, le cas échéant, dans les secteurs privé et public.

● Prévoira la nomination des membres du Tribunal en fonction de leurs connaissances et de leur expérience dans les questions liées à l'équité en matière d'emploi.

● Instituera une procédure d'appel.

● Lorsqu'un employeur ne sera pas d'accord avec un ordre de la CCDF, il pourra interjeter appel au Tribunal.

● Prévoira des mesures d'application.

● Lorsque l'employeur n'obéira pas à l'ordre d'un agent, la CCDF pourra demander au Tribunal de faire appliquer cet ordre.

● Le Tribunal pourra rendre toute ordonnance qu'il jugera nécessaire pour qu'un employeur se conforme à ses obligations.

● Les ordonnances du Tribunal seront finales (elles pourront être enregistrées à la Cour fédérale).

- Précise qu'en établissant leurs objectifs quantitatifs, les employeurs doivent tenir compte :
 - de l'importance de la sous-représentation des groupes désignés
 - de la disponibilité de personnes qualifiées au sein des groupes désignés;
 - des facteurs qui influencent le taux des possibilités d'emploi, notamment la croissance, la réduction et le roulement anticipés de leurs effectifs.
- Précise que les plans doivent permettre de réaliser des progrès raisonnables dans la constitution d'effectifs représentatifs.
- Stipule que les employeurs doivent faire des efforts raisonnables pour mettre leur plan en oeuvre.
- Stipule que les plans doivent être examinés et mis à jour, au besoin, en ce qui concerne notamment les objectifs quantitatifs.

QUESTION :

Que dit la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au sujet de la surveillance et de la conformité?

RÉPONSE :

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :

- Prévoira le recours aux structures indépendantes actuelles (la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et le Tribunal canadien des droits de la personne).
- Donnera à la CCDP le nouveau mandat :
 - de vérifier si les employeurs remplissent leurs obligations;
 - d'élaborer des politiques et de négocier des engagements en n'utilisant les ordres exécutoires qu'en dernier recours.

QUESTIONS ET RÉPONSES

QUESTION : Quelles sont les obligations des employeurs en vertu de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi?

RÉPONSE : La nouvelle loi :

- Clarifie les obligations actuelles des employeurs en ce qui concerne la mise en oeuvre des principes de l'équité en matière d'emploi.
- Précise que la consultation signifie que les employeurs sont tenus d'inviter les représentants et les agents négociateurs des employés à donner leur avis sur l'élaboration, la mise en oeuvre et la révision des plans d'équité en matière d'emploi et à y participer, et que les agents négociateurs ont le devoir de participer à ce processus.
- Précise que l'équité en matière d'emploi n'exige pas :
 - l'embauche de membres non qualifiés des groupes désignés;
 - la création de nouveaux postes;
 - la prise de mesures susceptibles de causer un préjudice injustifié;
 - la mise de côté du principe du mérite dans le secteur public.

● Énonce les obligations fondamentales imposées aux employeurs relativement à l'équité en matière d'emploi, soit :

- effectuer un analyse de leurs efforts pour vérifier si les groupes désignés y sont sous-représentés;
- examiner leurs systèmes, règles et usages en matière d'emploi pour y découvrir les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés;
- élaborer des plans à court terme (de 1 à 3 ans) comportant :
 - des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi;
 - des règles et usages positifs et des mesures raisonnables d'adaptation;
- des objectifs quantitatifs et des calendriers de mise en oeuvre en matière d'embauche et d'avancement pour corriger la sous-représentation.

● Élabore des objectifs et des stratégies à long terme (plus de 3 ans) en vue d'accroître la représentation des groupes désignés.

EXAMEN OBLIGATOIRE

- Établit l'obligation de procéder à un examen de la Loi tous les cinq ans, plutôt que tous les trois ans comme c'était le cas auparavant.

- Clarifie les pouvoirs d'application de la Loi conférés à la CCDP en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP).

- Fait appel au Tribunal canadien des droits de la personne (qui s'appellera le Tribunal de l'équité en matière d'emploi lorsqu'il entendra des causes relatives à l'équité en emploi). Le Tribunal sera le dernier recours pour l'application de la Loi.

- Prévoit la nomination des membres du Tribunal de l'équité en matière d'emploi en fonction de leurs connaissances et de leur expérience relativement aux questions d'équité en matière d'emploi.

- Remplace les poursuites au criminel par une sanction administrative pour les employeurs qui ne présentent pas de rapport.

PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX (PCF)

- Confirme que le ministre du Développement des ressources humaines est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- Fait en sorte que les exigences du PCF soient compatibles avec les principes d'équité en matière d'emploi énoncés dans la Loi.

DIMINUTION DU FARDEAU RÉGLEMENTAIRE

- Élimine le problème de la double réglementation dans le cas des employeurs qui sont assujettis à la fois à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à la *Loi sur la radiodiffusion*.

- Prévoit le dépôt électronique des rapports des employeurs du secteur privé.

ADMINISTRATION DE LA LOI

- Confirme qu'il incombe à Développement des ressources humaines Canada d'effectuer des recherches, de fournir des données sur le marché du travail, d'administrer des programmes visant à reconnaître les réalisations exceptionnelles dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et d'entreprendre d'autres activités qui permettront d'atteindre les objectifs de la Loi.

- Précise que l'obligation de mettre en oeuvre les principes de l'équité en matière d'emploi ne devrait pas être interprétée comme une exigence, imposée à l'employeur, voulant que celui-ci prenne des mesures qui pourraient :
- lui causer un tort injustifié;
- entraîner la création de nouveaux postes dans son lieu de travail;
- exiger la promotion ou l'embauche de personnes non qualifiées;
- aller à l'encontre du principe du mérite dans le secteur public.

AGENTS NÉGOCIATEURS OU REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

- Précise que les employeurs doivent inviter les représentants des employés et les agents négociateurs à collaborer en faisant connaître leur point de vue sur la préparation, la mise en oeuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi. Oblige également les agents négociateurs à participer au processus.

● Précise que la collaboration ne signifie pas la cogestion.

- Stipule que les droits d'ancienneté dans le cas des licenciements et des rappels au travail, ainsi que des mesures d'adaptation de la main-d'oeuvre, ne sont pas réputés constituer des obstacles à l'emploi au sens de la Loi.

- Garantit la tenue de consultations regroupant les représentants des employeurs et des employés dans les cas où les dispositions relatives à l'ancienneté risquent de nuire aux possibilités d'emploi des membres des groupes désignés.

ÉTABLISSEMENT DE MESURES DE CONFORMITÉ

- Confie à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) le mandat de procéder à des contrôles sur place pour vérifier la conformité à la Loi ou l'obtenir.

- Précise qu'il ne faut pas pénaliser l'employeur qui fait des efforts raisonnables pour mettre en oeuvre les principes de l'équité en matière d'emploi parce qu'il enregistre un faible taux de réponse dans un sondage visant à permettre aux employés de signaler leur appartenance à un groupe désigné.

POINTS SAILLANTS DE LA NOUVELLE LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

CHAMP D'APPLICATION

- S'applique aux employés visés par la Loi actuelle. Dans cette catégorie, on compte près de 350 employés du secteur privé et sociétés d'État. Leurs activités touchent des secteurs assujettis à la réglementation fédérale, comme les opérations bancaires, les communications et les transports.
- S'applique des la promulgation à la fonction publique (ministères et organismes fédéraux) et aux employeurs distincts du secteur public.
- S'applique, sous réserve d'un décret à cet égard, aux Forces canadiennes et au personnel en uniforme de la Gendarmerie royale du Canada.

IDENTIFICATION DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS

- Quatre groupes sont désignés : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.
- Énonce le principe de l'auto-identification pour les quatre groupes désignés et établit des définitions pour certains termes.

CLARIFICATION DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Clarifie l'obligation qui incombe actuellement à l'employeur d'appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi.
- Établit des obligations fondamentales relatives à l'équité en matière d'emploi. Impose les mêmes obligations aux employeurs des secteurs public et privé pour ce qui est d'établir et de mettre en oeuvre des plans et des programmes d'équité en matière d'emploi.
- Prévoit le contrôle de la conformité aux dispositions de la Loi, la vérification des progrès réalisés au niveau de la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif, ainsi que des mesures d'application.

Nécessité de l'équité en matière d'emploi

Les rapports déposés par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, au cours des sept années qui se sont écoulées depuis l'entrée en vigueur de la Loi, montrent que les quatre groupes désignés sont sous-représentés dans la plupart des catégories professionnelles et des secteurs industriels, partout au Canada.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (SELON LE RECENSEMENT DE 1991)

	EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI (1993)	POPULATION ACTIVE (RECENSEMENT 1991)
FEMMES	45,64 %	45,9 %
AUTOCHTONES	1,04 %	3,0 %
PERSONNES HANDICAPÉES	2,56 %	6,5 %
MEMBRES DES MINORITÉS	8,09 %	9,1 %
VISIBLES		

CONSTATATIONS PRÉOCCUPANTES

- Grave sous-représentation des peuples autochtones.
- Grave sous-représentation des femmes et des membres des minorités visibles dans tous les secteurs visés par la Loi, sauf dans le secteur bancaire.
- Concentration des membres des groupes désignés dans les emplois peu rémunérés.
- Concentration de près des deux tiers des femmes dans les emplois de bureau.
- Salaire des femmes travaillant à plein temps équivalant, en moyenne, à seulement 74,53 % de celui des hommes.
- Concentration de la plupart des femmes autochtones dans les emplois de bureau.
- Salaires des hommes et des femmes autochtones très inférieurs à ceux des autres employés.
- Taux élevé de cessation d'emploi des Autochtones, ce qui les a empêchés de progresser sérieusement.
- Embauche d'un très petit nombre de personnes handicapées entre 1987 et 1993.

- En 1992, en vertu de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, les politiques d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique sont devenues des obligations prévues dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* et dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.
- Le 18 juin 1992, un projet de loi modifiant six lois fédérales a reçu la sanction royale. Toutes ces lois concernaient les personnes handicapées, et deux d'entre elles relevaient du Conseil du Trésor. Il s'agit de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Ces lois ont été modifiées de manière à rendre les dossiers du gouvernement et les renseignements personnels accessibles sur médias substitués aux personnes ayant des déficiences sensorielles.
- En mars 1994, comme l'exigeait la Loi, le président du Conseil du Trésor a déposé devant le Parlement le premier rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.
- En avril 1994, le Conseil du Trésor a mis en oeuvre un programme quinquennal d'initiatives spéciales pour remplacer les anciens programmes de mesures spéciales. Le nouveau programme met davantage l'accent sur l'innovation et sur la souplesse comme moyen d'accroître la représentation des membres des groupes désignés et de modifier la culture organisationnelle de la fonction publique.
- Le 12 décembre 1994, le ministre du Développement des ressources humaines a déposé le projet de loi C-64, qui vise à modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Comité permanent des droits de la personne et de la condition des personnes handicapées a effectué un examen du projet de loi C-64. Le Comité permanent a déposé son rapport le 21 juin 1995.
- Le 25 septembre 1995, le Comité permanent a renvoyé le projet de loi C-64 amendé à la Chambre des communes.
- En décembre 1995, le Sénat a adopté le projet de loi C-64 et le Gouverneur général a donné la sanction royale à la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Canada.

À partir de 1988

- Les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont présenté, le 1^{er} juin 1988, leur premier rapport annuel sur leurs activités dans ce domaine; en décembre de la même année a été déposé le premier rapport annuel exigé par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dans lequel sont analysés les résultats des activités des employeurs.

- En 1988, les cinq Programmes de mesures spéciales de la fonction publique ont été regroupés et renouvelés pour une période de cinq ans. Ces programmes ont largement contribué aux progrès réalisés dans la fonction publique.

- En 1989, le Conseil du trésor a mis au point la politique la plus avant-gardiste du Canada sur la prestation de services aux personnes handicapées.

1990-1993

- Se basant sur les données fournies par les employeurs sur la représentation des groupes désignés dans leurs effectifs, la Commission canadienne des droits de la personne a entrepris en collaboration avec ces employeurs, en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, des examens volontaires en vue d'obtenir de ceux-ci qu'ils s'engagent à corriger les problèmes. Se basant sur ces mêmes données, la CCDF a aussi déposé des plaintes et mené des enquêtes sur des plaintes formulées par des tiers.

- En 1990, Emploi et Immigration Canada a publié un document de travail sur les principales questions à étudier au cours de l'examen prévu par la Loi. Dans le cadre de cet examen, 68 mémoires ont été déposés et des réunions ont eu lieu avec les groupes intéressés. Les données ainsi recueillies ont été résumées et présentées au comité parlementaire dans un document intitulé «Consultations in Preparation for the Review of the Employment Equity Act».

- Conformément au paragraphe 13(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un comité parlementaire a été établi en octobre 1991 pour procéder «à un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet». Le Comité a tenu des audiences publiques dans le cadre desquelles plus de 46 témoins ont été entendus et 58 mémoires reçus.

1986

- En 1983, le gouvernement fédéral a mis sur pied une commission royale qui avait pour mandat d'étudier la question de l'équité en matière d'emploi. Cette commission, présidée par le juge Rosalie Abella, a déposé son rapport intitulé «Égalité en matière d'emploi» le 29 novembre 1984. Comme le mentionne le rapport, l'équité en matière d'emploi est une stratégie conçue pour donner à ceux qui ont été arbitrairement exclus des chances égales d'accéder aux emplois. « Elle nécessite un dosage particulier de plusieurs éléments, à savoir ce qui est indispensable, ce qui est équitable et ce qui est applicable dans le milieu de travail. »
- En 1983, on a mis en oeuvre le Programme d'action positive pour favoriser une juste représentation et une juste répartition des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées dans la fonction publique. Cette année-là, le gouvernement a aussi lancé les Programmes de mesures spéciales, conçus pour encourager le recrutement des membres des groupes désignés. En 1985, les minorités visibles sont devenues un groupe désigné; de plus, un sondage a été effectué à l'échelle de la fonction publique pour permettre de recueillir des données quantitatives sur les groupes désignés aux fins du Programme.

Pour donner suite au rapport de la Commission Abella, le gouvernement a annoncé la mise en oeuvre de trois grandes initiatives, soit :

- L'adoption, le 13 août 1986, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux entreprises réglementées par le gouvernement fédéral comptant au moins 100 salariés. Ces entreprises emploient environ 5 p. 100 de la population active du Canada.
- L'établissement du Programme de contrats fédéraux, qui vise les entreprises répondant à des appels d'offres fédéraux d'une valeur d'au moins 200 000 \$. Ces employeurs doivent s'engager à mettre en oeuvre des initiatives visant à assurer l'équité en matière d'emploi pour être inscrits sur la liste de fournisseurs et obtenir des contrats.
- Le Conseil du Trésor a aussi établi une politique concernant l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

Quel est l'objet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

L'équité en matière d'emploi est une stratégie conçue pour effacer les effets actuels et résiduels des actes de discrimination et pour rendre équitable la concurrence pour les possibilités d'emploi pour ceux et celles qui ont été arbitrairement exclus. Elle nécessite un dosage particulier de plusieurs éléments, à savoir ce qui est indispensable, ce qui est équitable et ce qui est applicable dans le milieu de travail.

*Le juge Rosalie Abella, commissaire,
Commission sur l'égalité en matière d'emploi, 1984*

BREF HISTORIQUE DES INITIATIVES FÉDÉRALES RELATIVES À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

1978-1980

- En 1978, le gouvernement fédéral a lancé un programme d'action positive d'application volontaire pour l'entreprise privée; l'année suivante, il l'a étendu aux entrepreneurs bénéficiant de contrats fédéraux et aux sociétés d'État. Ces programmes ont été regroupés sous l'égide d'Emploi et Immigration Canada (maintenant Développement des ressources humaines Canada).
- En 1980, un programme pilote d'action positive a vu le jour dans trois ministères fédéraux. Trois ans plus tard, il a été étendu à tous les ministères de la fonction publique fédérale.

1980-1985

- En 1982, le droit à l'égalité dans l'emploi a été enchâssé dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le paragraphe 15(2) prévoit la création de lois, de programmes et d'activités destinés à améliorer la situations des personnes défavorisées.

Le projet de loi C-64 vient donner corps à l'engagement, pris dans le Livre rouge, pour ce qui est de renforcer les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986). Il prévoit l'examen obligatoire de la Loi tous les cinq ans, plutôt que tous les trois ans comme c'est le cas actuellement. Ce projet de loi répond aux besoins des employeurs et des employés canadiens; il est l'aboutissement de plus de trois années de consultations et de deux années d'examen parlementaire.

Documentation ci-jointe.

- 30 -

RENSEIGNEMENTS :

Neil Gavigan

Développement des ressources humaines

Canada (819) 953-7455

Alec Jasen
Cabinet du Ministre
(819)994-2482

Pour obtenir des copies sur médias substitués, communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, Promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J6
Tél. : (819) 994-631
Fax. : (819) 957-3359

Date _____

LE 15 DECEMBRE 1995
POUR DIFFUSION IMMEDIATE
95-86

SANCTION ROYALE DU PROJET DE LOI VISANT À RENFORCER LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

OTTAWA -- Le ministre du Développement des ressources humaines, **M. Lloyd Axworthy**, a annoncé aujourd'hui que le projet de loi remplaçant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avait reçu la sanction royale le 15 décembre 1995. Le projet de loi vise à :

- maintenir la protection accordée aux employés en vertu de la loi actuelle;
- assujettir à cette loi tous les employés du secteur public fédéral;
- habiliter la Commission canadienne des droits de la personne à procéder à des contrôles pour vérifier la conformité;
- établir le Tribunal de l'équité en matière d'emploi comme dernier recours pour l'application de la Loi, le cas échéant.

«Ce projet de loi constitue une démarche pragmatique pour éliminer les obstacles à l'emploi pour les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles. Le projet de loi C-64 est un texte législatif conçu au Canada qui répond aux besoins uniques de notre pays sur le marché du travail. C'est aussi une façon de réitérer l'engagement que nous avons pris de créer une société où tous et toutes peuvent croître et s'auto-suffire» a déclaré M. Axworthy.

Axworthy.

«Le projet de loi C-64 adopte une démarche axée sur les ressources humaines aux fins de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. C'est un texte législatif à la fois progressif, juste et raisonnable», a déclaré pour sa part M. Art Eggleton, président du Conseil du Trésor.

news release

Date

January 9, 1996

FOR IMMEDIATE RELEASE

96-01

Studies Show Impact of UI on Workers' Behaviour and the Economy

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources Development Canada today released six reports on the impact of the current unemployment insurance (UI) system on workers' behaviour and the economy. The reports are part of a series of 25 evaluation studies conducted by independent researchers and departmental evaluators on the UI system.

The evaluation studies show that workers have modified their behaviour to take into account current unemployment insurance regulations.

Qualifying for Unemployment Insurance: An Empirical Analysis of Canada, by David Green and Craig Riddell, examined the impact on high unemployment regions when the UI entrance requirement increased from 10 to 14 weeks in 1990. The study found that the majority (72%) of workers who had worked between 10 and 13 weeks in 1989 were able to find the additional weeks of work required to receive UI benefits the next year. Workers tended to move out of seasonal industries and into more stable industries.

Unemployment Insurance and Employment Durations: Seasonal and Non Seasonal Jobs, by David Green and Timothy Sargent, estimates that one in twenty seasonal jobs end at exactly the point where the worker qualifies for maximum benefits.

Employment Patterns and Unemployment Insurance, by L. Christofides and C. McKenna, shows that employees are 50 to 60 percent more likely to leave a job once they have worked long enough to qualify for unemployment insurance. However, individuals who left their jobs at this point were more likely to be laid off by their employers than to voluntarily quit.

.../2

State Dependence and Unemployment Insurance, by Thomas Lemieux and Bentley MacLeod, found that seven percent of UI users account for 22 percent of all UI claims, and that high frequency use is increasing over time. While low frequency use follows the business cycle, increasing during recessions and decreasing in expansions, high frequency use does not follow a similar pattern. For frequent users, UI resembles a permanent income support that has little to do with labour market risks.

In addition, two evaluation studies show that the unemployment insurance system has had a stabilizing effect on the economy, reducing inflationary pressures during the expansionary phase of the business cycle by drawing revenue out of the economy, and bolstering the GDP during recessions by injecting money into the economy. However, the research found that when premiums are raised during a recession the stabilizing impact of unemployment insurance is considerably reduced.

Canada's Unemployment Insurance Program as an Economic Stabilizer by Ernie Stokes found that during the 1990-93 recession, the UI program reduced the gap between full employment and actual employment, thereby preventing the loss of an estimated 25,000 jobs.

The UI System as an Automatic Stabilizer in Canada, by Peter Dungan and Steve Murphy, estimated that over the past fifteen years UI benefits kept economic activities from falling further during recessions. Without the UI system, the number of jobs lost could have been eleven to fourteen percent higher during these periods.

For further information:

Ging Wong, Evaluation Branch
(819) 954-8940

Alec Jasen, Office of the Minister
(819) 994-2482

Electronic copies of the reports are available on Internet: <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>.

Printed copies of the reports and their summaries are available from Human Resources Development Canada, Public Enquiries Centres, Ottawa-Hull, K1A 0J9.

Fax (819) 953-7260.

économique de chuter davantage pendant les récessions. Sans le Régime d'assurance-chômage, le nombre d'emplois perdus aurait pu être de 11 à 14 p. 100 plus élevé au cours de ces périodes.

- 30 -

Renseignements

Ging Wong,

Direction générale de l'évaluation

(819) 954-8940

Alec Jasen

Cabinet du Ministre

(819) 994-2482

Ces rapports sont disponibles en format électronique sur Internet: <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>.
Vous pouvez obtenir des copies papier des rapports et de leurs sommaires en vous adressant à Développement des ressources humaines Canada, Centre de renseignements, Hull (Québec), K1A 0J9. Télécopieur : (819) 953-7260.

L'étude *Les mouvements dans l'emploi et l'assurance-chômage*, de L. Christofides et C. McKenna, révèle que les travailleurs sont de 50 à 60 p. 100 plus susceptibles de quitter leur emploi une fois qu'ils ont travaillé suffisamment longtemps pour avoir droit à l'assurance-chômage. Cependant, pour les travailleurs qui laissent leur emploi à ce moment-là, les mises à pied sont plus fréquentes que les départs volontaires.

Selon l'étude *La dépendance à l'égard de l'État et l'assurance-chômage*, de Thomas Lemieux et Bentley MacLeod, 7 p. 100 des utilisateurs étaient responsables de 22 p. 100 des demandes d'assurance-chômage, et cette forte fréquence d'utilisation est en hausse. Alors que chez les personnes qui ne recourent pas souvent à l'assurance-chômage, la probabilité de toucher des prestations est fonction du cycle économique, c'est-à-dire qu'elle s'accroît pendant les récessions et diminue au cours des périodes d'expansion, il en va tout autrement pour les utilisateurs fréquents. En effet, l'assurance-chômage ressemble pour eux à un programme permanent de soutien du revenu qui n'a pas grand-chose à voir avec les risques du marché du travail.

En outre, deux études réalisées aux fins d'évaluation montrent que le Régime d'assurance-chômage a eu un effet stabilisateur sur l'économie, réduisant les pressions inflationnistes pendant la phase expansionniste du cycle des affaires en drainant les revenus de l'économie, et soutenant le produit intérieur brut (PIB) lors des périodes de récession en injectant de l'argent dans l'économie. Toutefois, cette recherche a permis de constater qu'une hausse des cotisations en période de récession réduit considérablement l'effet stabilisateur de l'assurance-chômage.

L'étude de Ernie Stokes intitulée *Le rôle de stabilisateur économique du régime canadien d'assurance-chômage* a révélé qu'au cours de la récession de 1990-1993, le Régime d'assurance-chômage a réduit de quelque 25 000 emplois l'écart entre le plein emploi et le niveau d'emploi réel.

Selon l'étude *Le Régime d'assurance-chômage en tant que stabilisateur automatique au Canada*, préparée par Peter Dungan et Steve Murphy, les prestations d'assurance-chômage auraient, au cours des quinze dernières années, empêché l'activité

communiqué

Date

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

96-01

le 9 janvier 1995

Une série d'études révèle les incidences de l'assurance-chômage sur le comportement des travailleurs et l'économie

OTTAWA (ONTARIO) -- Développement des ressources humaines Canada rend publics aujourd'hui six rapports sur les incidences du Régime d'assurance-chômage actuel sur le comportement des travailleurs et l'économie. Ces rapports font partie d'une série de 25 études sur le Régime d'assurance-chômage réalisées par des chercheurs indépendants et par des spécialistes de l'évaluation du Ministère.

Ces études révèlent que les travailleurs ont modifié leur comportement en fonction des règlements régissant le Régime d'assurance-chômage actuel :

Pour l'étude *L'admissibilité à l'assurance-chômage : analyse empirique au Canada*, préparée par David Green et Craig Riddell, on a analysé les répercussions qu'ont eues sur les régions à chômage élevé la hausse de la norme minimale d'admissibilité à l'assurance-chômage qui est passée de 10 à 14 semaines en 1990. L'étude a révélé que la majorité (72 p. 100) des travailleurs qui avaient accumulé entre 10 et 13 semaines d'emploi en 1989 ont été en mesure d'obtenir les semaines de travail additionnelles dont ils avaient besoin pour toucher des prestations l'année suivante. L'étude a aussi permis de dégager une tendance à passer des industries saisonnières à des industries plus stables.

Selon l'étude intitulée *La durée de l'emploi et l'assurance-chômage : emplois saisonniers et non saisonniers*, préparée par David Green et Timothy Sargent, un emploi saisonnier sur vingt prend fin exactement au moment où le travailleur devient admissible à des prestations d'assurance-chômage.

CAI
HR
-N2C

news release

Date

January 17, 1996

FOR IMMEDIATE RELEASE

96-03

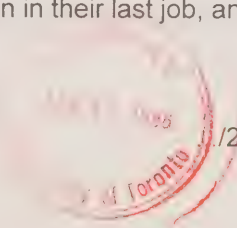
Eight New Studies Evaluate Current Unemployment Insurance System

OTTAWA, ONTARIO -- Human Resources Development Canada today released six reports on the impact of the current unemployment insurance system on the labour market and two reports on UI, income distribution and living standards. The reports are part of a series of 25 evaluation studies conducted by independent researchers and departmental evaluators on the unemployment insurance (UI) system. This release brings to 17 the number of studies which have been released.

The evaluation studies show that unemployment insurance regulations have a significant impact on the functioning of the labour market:

Unemployment Insurance and Job Search Productivity by P-Y. Crémieux, P. Fortin, P. Storer & M. Van Audenrode, shows that unemployed individuals who receive UI benefits are better able to finance a job search period and tend to find new jobs with wages that are 7 to 9 percent higher than the wages of those with no UI benefits. The study also estimates that much of the wage gain can be obtained with a benefit period of less than 40 weeks.

A second study, *The Impact of Unemployment Insurance on Wages, Search Intensity and the Probability of Re-employment*, by the same authors, shows that UI benefits provide income which allows workers to conduct a more thorough job search, resulting in a higher wage on their new job. Older workers, men, those who worked longer in their last job, and those with higher debts or mortgage payments search harder for a new job. Those with more assets, those who belonged to a union in their last job, and workers who lost a seasonal or temporary job search less.



Workers who are eligible for 30 weeks or less of UI benefits have the highest success rate in finding a new job. Less educated and younger people are more likely to suffer wage losses in their new jobs.

Jobs Excluded from the Unemployment Insurance System in Canada: An Empirical Investigation by Z. Lin examines the growing number of jobs that are not covered by the unemployment insurance system. The author found that over the period 1986 to 1990, jobs covered by UI experienced a modest growth of 2.4 percent (from 11.4 million to 11.7 million), but jobs excluded from UI grew at a much faster rate of 16 percent (from 2.7 million to 3.1 million). The study estimates that by 1990, UI regulations excluded close to 1 million part-time jobs (with less than 15 hours), and nearly 2.1 million self-employed jobs. However, subsequent, more detailed analysis by Human Resources Development Canada estimates that about 500,000 jobs with less than 15 hours per week are covered by UI because they meet the minimum earnings criterion.

Implications of Extending Unemployment Insurance Coverage to Self-Employment and Short Hours Work Week: A Micro-simulation Approach by L. Osberg, S. Phipps & S. Erksøy found that the extension of UI to part-time jobs of less than 15 hours per week and self-employed jobs would decrease income inequality in Canada. Women and those in the lower middle class would benefit the most. Extending UI to non-standard employment would cover an additional 3.3 million part-time and self-employed workers at a net cost of \$729 million.

Effects of Benefit Rate Reduction and Changes in Entitlement (Bill C-113) on Unemployment, Job Search Behaviour and New Job Quality by S. Jones finds no evidence that the change in legislation in 1993, which reduced the UI benefit rate from 60 to 57 percent, caused claimants to return to work more quickly. Nor did the study find any evidence that workers receiving lower UI benefits searched harder for work, or that they accepted less desirable jobs than workers who received higher UI benefits before the C-113 change.

Effects of Bill C-113 on UI Take-up Rates by P. Kuhn examined the impact of eliminating benefits for individuals who voluntarily quit or were dismissed from their jobs on unemployment insurance and welfare usage by these individuals. The author found that UI usage by those who voluntarily quit their jobs showed a 10 percent decline, representing a decline of less than one percent in overall UI use. This decline occurred because fewer of these workers applied or qualified for UI.

Two additional studies examine the relationships between Unemployment Insurance, income distribution and living standards.

Income and Living Standards During Unemployment by M. Browning found that UI benefits form the major portion of income for those who receive it and that UI is a more important source of income during unemployment for women than for men. A cut in UI benefit rates reduces household income and recipients cope with the cut by reducing their consumption. Households which are most vulnerable to UI benefit cuts are those in which the unemployed person is the major "bread-winner" and households in which the unemployed person is a repeat user of UI.

Studies of the Interaction of UI and Welfare Using the COEP Dataset by M. Browning, S. Jones and P. Kuhn examines the transition to welfare benefits for those who are unemployed and without UI benefits, because they voluntarily quit their jobs without just cause or because they have exhausted their benefits. For the households of unemployed workers who were not able to claim UI because of a voluntary quit and who had not found a new job five months later, welfare seemed to be a substitute for UI. The reduction in UI usage by this group, which represented about 1 percent of all unemployed workers, was matched by their receipt of welfare. For UI exhaustees, about 8 percent claimed welfare benefits, with one-parent families and families with children being most likely to claim welfare.

For further information:

Ging Wong, Evaluation Branch
(613) 954-8940

Alec Jasen, Office of the Minister
(819) 994-2482

Electronic copies of the reports are available on Internet: <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>.

Printed copies of the reports as well as four-page summaries of each report are available from Human Resources Development Canada, Public Enquiries Centres, Ottawa-Hull, K1A 0J9. Fax (819) 953-7260

Ging Wong
Direction générale de
l'évaluation des programmes
(613) 954-8940
Alec Jasen
Bureau du Ministre
(819) 994-2482

Des copies électroniques des rapports peuvent être obtenues sur Internet au : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>.
Pour obtenir des copies imprimées des rapports ainsi que les résumés de quatre pages de chaque rapport, communiquer avec le Centre de renseignements, Développement des ressources humaines Canada, K1A 0J9, téléc. : (819) 953-7260.

Deux autres études examinent les relations existant entre l'assurance-chômage, la distribution du revenu et le niveau de vie.

Dans *Le revenu et le niveau de vie en période de chômage*, M. Browning a montré que les prestations d'assurance-chômage représentent la plus grande part du revenu des prestataires et que l'assurance-chômage est une source de revenu plus importante pour les femmes que pour les hommes en période de chômage. Une réduction du taux des prestations diminue le revenu du ménage et les prestataires composent avec cette diminution en réduisant leur consommation. Les ménages qui sont touchés le plus durement par les réductions des prestations d'assurance-chômage sont ceux dans lesquels la personne en chômage est le principal « soutien » et ceux dans lesquels la personne en chômage a recours de façon répétée à l'assurance-chômage.

Dans *Étude de l'interaction de l'assurance-chômage et de l'aide sociale au moyen des données de l'EPPC*, M. Browning, S. Jones et P. Kuhn examinent la transition aux prestations d'aide sociale chez les personnes en chômage et sans prestations d'a.-c. parce qu'elles ont quitté volontairement leur emploi sans motif valable ou parce qu'elles ont épuisé leurs prestations. Dans les ménages des travailleurs en chômage qui ne pouvaient pas demander de prestations parce qu'ils avaient quitté volontairement leur emploi et qu'ils n'avaient pas trouvé un nouvel emploi cinq mois plus tard, l'aide sociale a semblé un substitut pour l'assurance-chômage. Dans ce groupe, lequel représentait 1 % environ de l'ensemble des travailleurs en chômage, ceux qui ne recevaient plus de prestations d'assurance-chômage recevaient de l'aide sociale. Chez les personnes qui avaient épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, environ 8 % ont demandé des prestations d'aide sociale, les familles monoparentales et les familles ayant des enfants étant les plus susceptibles de demander de l'aide sociale.

de travail par semaine sont assurables parce que le critère de la rémunération minimale assurable est respecté.

Dans Les effets d'un assujettissement général à l'assurance-chômage sur le travail indépendant et la semaine de travail écourtée : une micro-simulation, L. Osberg, S. Phipps et S. Erksøy ont observé que l'assujettissement à l'assurance-chômage des emplois à temps partiel représentait moins de 15 heures de travail par semaine et des emplois autonomes aurait pour effet de diminuer l'inégalité de revenus au Canada. Les travailleurs qui bénéficieraient le plus de cette mesure seraient les femmes et les personnes de la classe moyenne inférieure. L'assujettissement à l'assurance-chômage des emplois non typiques rendraient assurables 3,3 millions d'emplois à temps partiel et emplois autonomes de plus, à un coût net de 729 millions de dollars.

Dans l'étude intitulée *Répercussions de la réduction du taux des prestations et des changements apportés aux conditions d'admissibilité (projet de loi C-113) sur le chômage, la recherche d'emploi et la qualité du nouvel emploi*, S. Jones n'a relevé aucune preuve que les changements apportés à la loi en 1993, abaissant de 60 % à 57 % le taux des prestations, ont incité les prestataires à retourner au travail plus rapidement. D'après l'étude, il ne semble pas non plus que les travailleurs percevant des prestations d'assurance-chômage réduites aient déployé de plus grands efforts pour se trouver du travail ou aient accepté des emplois moins souhaitables que les travailleurs ayant reçu des prestations plus élevées, avant les modifications apportées par le projet de loi C-113.

Dans Les effets de l'inadmissibilité découlant des dispositions du projet de loi C-113 sur les taux de participation à l'assurance-chômage et à l'aide sociale, P. Kuhn a examiné l'effet de l'élimination des prestations sur la participation à l'assurance-chômage et à l'aide sociale par les personnes qui quittent volontairement leur emploi ou sont congédiées. L'auteur conclut que la participation à l'assurance-chômage, par les personnes qui quittent volontairement leur emploi diminue de 10 %, ce qui correspond à une baisse de moins de 1 % du taux de participation global. La baisse était attribuable au fait qu'un moins grand nombre de ces personnes ont présenté une demande ou étaient admissibles à des prestations.

rémunération de 7 à 9 % plus élevé. Dans la même étude, on estime que la majeure partie d'un gain de rémunération peut être obtenu à la suite d'une période de prestations de moins de 40 semaines.

Dans une seconde étude intitulée *L'incidence de l'assurance-chômage sur les salaires, l'intensité de la recherche d'emploi et la probabilité de réemploi*, les mêmes auteurs montrent que les prestations d'assurance-chômage procurent aux travailleurs un revenu qui leur permet de faire une recherche d'emploi plus poussée et, par conséquent, de trouver un emploi plus rémunérateur que le précédent. Parmi les catégories de personnes qui cherchent un nouvel emploi avec plus d'intensité, notons les travailleurs plus âgés, les hommes, les personnes dont la durée d'occupation de l'emploi antérieur a été relativement longue et les personnes qui ont relativement plus de dettes ou dont les versements hypothécaires sont relativement élevés. Par contre, les personnes qui possèdent relativement plus d'actifs, celles qui occupaient un emploi syndiqué auparavant et les travailleurs qui occupaient un emploi saisonnier ou temporaire déploient relativement moins d'efforts pour la recherche d'un emploi.

Les travailleurs ayant droit à des prestations d'assurance-chômage pour une période d'au plus 30 semaines sont ceux qui ont le plus haut taux de réussite dans la recherche d'un emploi. Les travailleurs moins instruits et les jeunes risquent davantage de trouver des nouveaux emplois moins rémunérateurs.

Dans *Emploi exclus du Régime d'assurance-chômage du Canada : une enquête empirique*, de Z. Lin, il est question du nombre croissant de ces emplois non assurables. L'auteur a constaté que, de 1986 à 1990, le nombre d'emplois assurables a enregistré une faible hausse de 2,4 %, passant de 11,4 à 11,7 millions, tandis que le nombre d'emplois exclus du Régime s'est accru à un taux beaucoup plus élevé de 16 %, passant de 2,7 à 3,1 millions). D'après les estimations de l'étude, en 1990, les règlements d'application visant l'assurance-chômage étaient tels que près d'un million d'emplois à temps partiel (moins de 15 heures de travail) et près de 2,1 millions d'emplois autonomes étaient exclus. Toutefois, d'après une analyse ultérieure plus détaillée effectuée par Développement des ressources humaines Canada, environ 500 000 emplois représentant moins de 15 heures

Communiqué de presse

Date

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

96-03

Le 17 janvier 1996

Huit nouvelles études évaluent le Régime d'assurance-chômage actuel

OTTAWA (ONTARIO) — Développement des ressources humaines Canada a publié aujourd'hui six rapports sur l'incidence du Régime d'assurance-chômage actuel sur le marché du travail et deux rapports concernant l'assurance-chômage, la distribution du revenu et le niveau de vie. Ces rapports font partie d'une série de 25 études d'évaluation qu'ont réalisées des chercheurs indépendants et des spécialistes de l'évaluation du Ministère sur le Régime d'assurance-chômage (a.-c.). La publication de ces huit études porte à dix-sept le nombre d'études maintenant disponibles.

Les études d'évaluation montrent que le Règlement sur l'assurance-chômage a une incidence notable sur le fonctionnement du marché du travail.

Dans *L'assurance-chômage et la productivité de la recherche d'emploi*, de P.-Y. Grémieux, P. Fortin, P. Storer et M. Van Audenrode, on montre que, comparativement aux personnes qui ne reçoivent pas de prestations d'a.-c., les chômeurs qui reçoivent de telles prestations sont mieux en mesure de supporter les frais inhérents à une période de recherche d'emploi et ils trouvent généralement des emplois qui ont un taux de .../2



CAI
HR
NS

news release

Date

March 8, 1996

For release

96-18

OLD AGE SECURITY BENEFITS INCREASE EFFECTIVE APRIL 1996

OTTAWA -- The Department of Human Resources Development Canada today announced the Old Age Security (OAS) benefit rates for the April to June 1996 quarter.

The basic Old Age Security pension, paid to people 65 years of age and over, will be \$395.55 per month. This is an increase of 79¢ per month over the previous quarter. Other OAS benefits will also increase.

Old Age Security benefits are adjusted based on increases in the Consumer Price Index, the Statistics Canada cost-of-living measure. All OAS benefits are indexed quarterly (in January, April, July and October). A table showing OAS rates is attached.

Amounts for the Guaranteed Income Supplement, Spouse's Allowance and Widowed Spouse's Allowance, which are also increasing, vary according to the recipient's income during the previous year.

- 30 -



.../2

For information:

Ginette La Roche, Director
ISP Communications
Human Resources Development Canada
(613) 957-2807

The Income Security Programs Internet website can be found at:
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/isp/ispind_e.html

Maximum Old Age Security Rates
Effective April 1, 1996

Type of Old Age Security Benefit	Maximum Monthly Benefit Rates April - June 1996
Basic OAS pension	\$395.55
Guaranteed Income Supplement (GIS)	
Single	\$470.07
Married to non-pensioner	\$470.07
Married to pensioner	\$306.18
Married to Spouse's Allowance (SPA) recipient	\$306.18
SPA	
Regular	\$701.73
Widowed	\$774.71

Taux maximums des prestations de la Sécurité de la vieillesse
En vigueur au 1^{er} avril 1996

Genre de prestations de la sécurité de la vieillesse	Taux maximums mensuels des prestations avril - juin 1996	Pension de base de la SV	
		Supplément de revenu garanti (SRG)	Personne seule Personne mariée avec conjoint non- pensionné Personne mariée avec conjoint pensionné Personne mariée à un bénéficiaire de l'AAC
		395,55 \$	470,07 \$ 470,07 \$ 470,07 \$ 306,18 \$ 306,18 \$
			Allocation au conjoint (AAC) Ordinaire Veuf/veuve
			701,73 \$ 774,71 \$

Les montants des prestations pour le Supplément de revenu garanti, l'Allocation au conjoint et l'Allocation au conjoint pour veufs et veuves, qui augmentent également, sont calculés en fonction du revenu touché par le bénéficiaire l'année précédente.

- 30 -

Renseignements :

Ginette La Roche, Directrice
Communications, PSR
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-2807

L'adresse Internet pour les Programmes de la sécurité du revenu est la suivante :
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/isp/ispind_f.html



communiqué

Date

Pour publication

Le 8 mars 1996

96-18

AUGMENTATION DES PRESTATIONS DE LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE EN VIGUEUR EN AVRIL 1996

OTTAWA -- Le ministère du Développement des ressources humaines Canada a annoncé aujourd'hui les nouveaux taux des prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) qui seront versées au cours de la période allant d'avril à juin 1996.

La pension de base de la Sécurité de la vieillesse qui est versée aux personnes de 65 ans ou plus sera de 395,55 \$ par mois. Ceci représente une augmentation mensuelle de 79 ¢ par rapport au trimestre précédent. Les autres prestations relatives à la SV subiront également une augmentation.

Les taux de la Sécurité de la vieillesse sont rajustés afin de tenir compte des augmentations du coût de la vie mesurées par l'indice des prix à la consommation de Statistique Canada. Toutes les prestations de la SV sont indexées trimestriellement (en janvier, avril, juillet et octobre). Ci-joint, le tableau des taux de la SV.

news release

Date

CAI

For release

HR

- N26

September 13, 1996

FOR IMMEDIATE RELEASE

96-79

Old Age Security Benefits increase effective October 1996

OTTAWA -- The Department of Human Resources Development Canada today announced the Old Age Security (OAS) benefit rates for the October to December 1996 quarter.

The basic Old Age Security pension, paid to people 65 years of age and over, will be \$399.91 per month. This is an increase of 0.5% per month over the previous quarter.

Amounts for the Guaranteed Income Supplement, Spouse's Allowance and Widowed Spouse's Allowance, which are based on the recipient's income during the previous year, are also increasing by the same percentage.

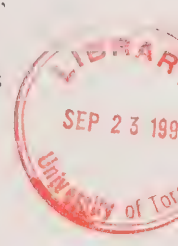
These Old Age Security benefits are adjusted based on increases in the Consumer Price Index, the Statistics Canada cost-of-living measure. All OAS benefits are indexed quarterly (in January, April, July and October). A table showing the new maximum rate for each benefit is attached.

- 30 -

FOR INFORMATION:

Ginette La Roche, Director
ISP Communications
Human Resources Development Canada
(613) 957-2807

The Income Security Programs Internet website can be found at:
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/isp/ispind_e.html



Maximum Old Age Security Rates
Effective October 1, 1996

Type of Old Age Security Benefit	Maximum Monthly Benefit Rates Oct. - Dec. 1996
Basic OAS pension	\$399.91
Guaranteed Income Supplement (GIS)	
Single	\$475.25
Married to non-pensioner	\$475.25
Married to pensioner	\$309.56
Married to Spouse's Allowance (SPA) recipient	\$309.56
SPA	
Regular	\$709.47
Widowed	\$783.25

Taux maximums des prestations de la Sécurité de la Vieillesse
En vigueur au 1^{er} octobre 1996

Genre de prestations de la Sécurité de la Vieillesse	Taux maximums mensuels des prestations - octobre - décembre 1996	Pension de base de la SV	
		Supplément de revenu garanti (SRG)	
		Personne seule	475,25 \$
		Personne mariée avec conjoint non- pensionné	475,25 \$
		Personne mariée avec conjoint pensionné	309,56 \$
		Personne mariée à un bénéficiaire de l'AAC	309,56 \$
		Allocation au conjoint (AAC)	709,47 \$
		Ordinaire	709,47 \$
		Veuf/veuve	783,25 \$

communiqué

Date

Pour publication

Le 13 septembre 1996
 POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
 96-79

Augmentation des prestations de la Sécurité de la vieillesse en vigueur en octobre 1996

OTTAWA -- Le ministre de Développement des ressources humaines Canada a annoncé aujourd'hui les nouveaux taux des prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) qui seront versées au cours de la période allant d'octobre à décembre 1996.

La pension de base de la Sécurité de la vieillesse qui est versée aux personnes de 65 ans ou plus sera de 399,91 \$ par mois. Ceci représente une augmentation mensuelle de 0,5 % par rapport au trimestre précédent.

Les montants des prestations pour le Supplément de revenu garanti, l'Allocation au conjoint et l'Allocation au conjoint pour veufs et veuves, qui sont calculés en fonction du revenu touché par le bénéficiaire l'année précédente, augmentent également au même pourcentage.

Ces taux des prestations de la Sécurité de la vieillesse sont rajustés afin de tenir compte des augmentations du coût de la vie mesurées par l'indice des prix à la consommation de Statistique Canada. Toutes les prestations de la SV sont indexées trimestriellement (en janvier, avril, juillet et octobre). Ci-joint, le tableau du nouveau taux maximum pour chaque prestation de la SV.

- 30 -

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES :

Ginette La Roche, Directrice
 Communications, PSR

Développement des ressources humaines Canada
 (613) 957-2807

L'adresse Internet pour les Programmes de la sécurité du revenu est la suivante :
http://www.hrdc-drh.gc.ca/hrdc/isp/ispind_f.html

Canada

news release

Date
For release

CAI
HR
- N26

December 10, 1996
FOR IMMEDIATE RELEASE
96-106

Canada Pension Plan Benefits effective January 1997

OTTAWA -- Human Resources Development Canada today announced details on Canada Pension Plan (CPP) benefits payable January 1, 1997.

Existing Canada Pension Plan clients will see their benefits increase by 1.5 per cent. The maximum CPP rates payable to new clients becoming eligible for benefits in 1997 are as follows:

• Retirement (65 and over)	\$736.81
• Disability	\$883.10
• Survivors (under 65)	\$405.25
• Survivors (65 and over)	\$442.09
• Children of Disabled	\$166.63
• Children of Deceased Contributors	\$166.63
• Death (lump sum)	\$3,580.00



Eligibility information for CPP and Old Age Security benefits is available through the Human Resources Development Canada Fax-On-Demand service. Call (416) 362-8329, access company code #4732 and request document number 08.

Current Canada Pension Plan benefits are adjusted based on increases in the Consumer Price Index, the Statistics Canada cost-of-living measure, over a 12-month period.

FOR INFORMATION:

Ginette La Roche, Director
ISP Communications
Human Resources Development Canada
(613) 957-2807

The Income Security Programs Internet website can be found at:
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/isp/ispind_e.html

Les prestations actuelles du RPC sont rajustées selon les augmentations à l'indice des prix à la consommation, lequel est la mesure du coût de la vie de Statistique Canada, s'étendant sur une période de douze mois.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES :

Ginette La Roche, Directrice
Communications, PSR
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-2807

L'adresse Internet pour les Programmes de la sécurité du revenu est la suivante :
http://www.hrdc-drh.gc.ca/hrdc/isp/ispind_f.html



communiqué

Date Pour publication le 10 décembre 1996
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE 96-106

Prestations du Régime de pensions du Canada en vigueur en janvier 1997

OTTAWA -- Développement des ressources humaines Canada a annoncé aujourd'hui les détails au sujet des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) payables au 1^{er} janvier 1997.

Les clients actuels du RPC verront leurs prestations augmenter de 1,5 pour 100. Les taux maximaux du RPC payables aux nouveaux clients qui deviennent admissibles aux prestations en 1997 sont les suivants :

- Retraite (65 ans ou plus) 736,81 \$
- Invalidité 883,10 \$
- Survivant (moins de 65 ans) 405,25 \$
- Survivant (65 ans ou plus) 442,09 \$
- Enfants de cotisants invalides 166,63 \$
- Enfants de cotisant décédé 166,63 \$
- Décès (montant global) 3,580,00 \$

On peut obtenir les renseignements au sujet des prestations du RPC et de la Sécurité de la vieillesse au moyen du service par télécopieur de Développement des ressources humaines Canada. Veuillez téléphoner au (416) 362-8329, code d'accès de l'entreprise n° 4732 et demander le document numéro 08.

news release

Date

CAI

HR

For release

- N26

December 10, 1996

FOR IMMEDIATE RELEASE

96-107

Old Age Security Benefits increase effective January 1997

OTTAWA -- Human Resources Development Canada today announced the Old Age Security (OAS) benefit rates for the three-month period from January to March 1997.

The basic Old Age Security pension, paid to people 65 years of age and over, will be \$400.71 per month. This is an increase of 0.2% per month over the previous three months.

Amounts for the Guaranteed Income Supplement, Spouse's Allowance and Widowed Spouse's Allowance, which are based on the recipient's family income during the previous year, are also increasing by the same percentage.

These Old Age Security benefits are adjusted based on increases in the Consumer Price Index, the Statistics Canada cost-of-living measure. All OAS benefits are indexed quarterly (in January, April, July and October). A table showing the new maximum rate for each benefit is attached.

- 30 -



FOR INFORMATION:

Ginette La Roche, Director
ISP Communications
Human Resources Development Canada
(613) 957-2807

The Income Security Programs Internet website can be found at:
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/isp/ispind_e.html

Maximum Old Age Security Benefit Rates
Effective January 1, 1997

Type of Old Age Security Benefit	Maximum Monthly Benefit Rates Jan. - Mar. 1997
Basic Old Age Security pension	\$400.71
Guaranteed Income Supplement (GIS)	
Single	\$476.20
Married to non-pensioner	\$476.20
Married to pensioner	\$310.18
Married to Spouse's Allowance (SPA) recipient	\$310.18
Spouse's Allowance (SPA)	
Regular	\$710.89
Widowed	\$784.82

Taux maximums des prestations de la Sécurité de la vieillesse
En vigueur au 1^{er} janvier 1997

Genre de prestations de la Sécurité de la vieillesse	Pension de base de la Sécurité de la vieillesse	
	Personne seule	Personne mariée avec conjoint non-pensionné
Taux maximums mensuels des prestations janvier - mars 1997	Supplément de revenu garanti (SRG)	Personne mariée avec conjoint pensionné
	Personne mariée à un bénéficiaire de l'AAC	
	476,20 \$	476,20 \$
	310,18 \$	310,18 \$
	476,20 \$	310,18 \$
	710,89 \$	784,82 \$
	Allocation au conjoint (AAC)	Ordinaire
		Veuf/veuve

communiqué

Date
Pour publication
le 10 décembre 1996
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
96-107

Augmentation des prestations de la Sécurité de la Vieillesse en vigueur en janvier 1997

OTTAWA -- Développement des ressources humaines Canada a annoncé aujourd'hui les nouveaux taux des prestations de la Sécurité de la Vieillesse (SV) qui seront versées au cours du trimestre allant de janvier à mars 1997.

La pension de base de la Sécurité de la Vieillesse qui est versée aux personnes de 65 ans et plus sera de 400,71 \$ par mois. Ceci représente une augmentation mensuelle de 0,2 % par rapport au trimestre précédent.

Les montants des prestations pour le Supplément de revenu garanti, l'Allocation au conjoint et l'Allocation au conjoint pour veufs et veuves, qui sont calculés en fonction du revenu familial touché par le bénéficiaire l'année précédente, augmentent également au même pourcentage.

Ces taux des prestations de la Sécurité de la Vieillesse sont rajustés afin de tenir compte des augmentations du coût de la vie mesurées par l'indice des prix à la consommation de Statistique Canada. Toutes les prestations de la SV sont indexées trimestriellement (en janvier, avril, juillet et octobre). Ci-joint, le tableau du nouveau taux maximum pour chaque prestation de la SV.

- 30 -

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES :
Ginette La Roche, Directrice
Communications, PSR
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-2807

L'adresse Internet pour les Programmes de la Sécurité du revenu est la suivante :
http://www.hrdc-drrhc.gc.ca/hrdc/isp/ispind_f.html

Canada



news release

Date
For release

CAI
HR
-N26

June 3, 1997

FOR IMMEDIATE RELEASE

97-37

Old Age Security Benefits increase effective July 1, 1997

OTTAWA -- Human Resources Development Canada today announced the Old Age Security (OAS) benefit rates for the three-month period from July to September 1997.

The basic Old Age Security pension, paid to people 65 years of age and over, will be \$405.12 per month. This is an increase of 0.4% per month over the previous three months.

Amounts for the Guaranteed Income Supplement, Spouse's Allowance and Widowed Spouse's Allowance, which are based on the recipient's family income during the previous year, are also increasing by the same percentage.

These Old Age Security benefits are adjusted based on increases in the Consumer Price Index, the Statistics Canada cost-of-living measure. All OAS benefits are indexed quarterly (in January, April, July and October). A table showing the new maximum rate for each benefit is attached.

- 30 -

FOR INFORMATION:

Ginette La Roche, Director
ISP Communications
Human Resources Development Canada
(613) 957-2807

The Income Security Programs Internet website can be found at:
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/isp/ispind_e.html

Maximum Old Age Security Benefit Rates
Effective July 1, 1997

Type of Old Age Security Benefit	Maximum Monthly Benefit Rates July-Sept. 1997
Basic Old Age Security pension	\$405.12
Guaranteed Income Supplement (GIS)	
Single	\$481.45
Married to non-pensioner	\$481.45
Married to pensioner	\$313.60
Married to Spouse's Allowance (SPA) recipient	\$313.60
Spouse's Allowance (SPA)	
Regular	\$718.72
Widowed	\$793.47

Taux maximums des prestations de la Sécurité de la vieillesse
En vigueur au 1^{er} juillet 1997

Taux maximums mensuels des prestations juillet-septembre 1997	Genre de prestations de la Sécurité de la vieillesse
405,12 \$	Pension de base de la Sécurité de la vieillesse
481,45 \$ 481,45 \$ 313,60 \$ 313,60 \$	Supplément de revenu garanti (SRG) Personne seule Personne mariée avec conjoint non-pensionné Personne mariée avec conjoint pensionné Personne mariée à un bénéficiaire de l'AAC
718,72 \$ 793,47 \$	Allocation au conjoint (AAC) Ordinaire Veuf/veuve



communiqué

Date

Pour publication

le 3 juin 1997
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
97-37

Augmentation des prestations de la Sécurité de la vieillesse en vigueur le 1^{er} juillet 1997

OTTAWA -- Développement des ressources humaines Canada a annoncé aujourd'hui les nouveaux taux des prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) qui seront versées au cours du trimestre allant de juillet à septembre 1997.

La pension de base de la Sécurité de la vieillesse qui est versée aux personnes de 65 ans et plus sera de 405,12 \$ par mois. Ceci représente une augmentation mensuelle de 0,4 % par rapport au trimestre précédent.

Les montants des prestations pour le Supplément de revenu garanti, l'Allocation au conjoint et l'Allocation au conjoint pour veufs et veuves, qui sont calculés en fonction du revenu familial touché par le bénéficiaire l'année précédente, augmentent également au même pourcentage.

Ces taux des prestations de la Sécurité de la vieillesse sont rajustés afin de tenir compte des augmentations du coût de la vie mesurées par l'indice des prix à la consommation de Statistique Canada. Toutes les prestations de la SV sont indexées trimestriellement (en janvier, avril, juillet et octobre). Ci-joint, le tableau du nouveau taux maximum pour chaque prestation de la SV.

- 30 -

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES :

Ginette La Roche, Directrice
Communications, PSR
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-2807

L'adresse Internet pour les Programmes de la sécurité du revenu est la suivante :
http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/isp/ispind_f.html

Canada

news release

Date

September 12, 1997

For release

FOR IMMEDIATE RELEASE

97-47

Old Age Security Benefits increase effective October 1, 1997

OTTAWA -- Human Resources Development Canada today announced the Old Age Security (OAS) benefit rates for the three-month period from October to December 1997.

The basic Old Age Security pension, paid to people 65 years of age and over, will be \$406.34 per month. This is an increase of 0.3% per month over the previous three months.

Amounts for the Guaranteed Income Supplement, Spouse's Allowance and Widowed Spouse's Allowance, which are based on the recipient's family income during the previous year, are also increasing by the same percentage.

These Old Age Security benefits are adjusted based on increases in the Consumer Price Index, the Statistics Canada cost-of-living measure. All OAS benefits are indexed quarterly (in January, April, July and October). A table showing the new maximum rate for each benefit is attached.

- 30 -

FOR INFORMATION:

Ginette La Roche, Director
ISP Communications
Human Resources Development Canada
(613) 957-2807

The Income Security Programs Internet website can be found at:
<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp>

Maximum Old Age Security Benefit Rates
Effective October 1, 1997

Type of Old Age Security Benefit	Maximum Monthly Benefit Rates Oct.-Dec. 1997
Basic Old Age Security pension	\$406.34
Guaranteed Income Supplement (GIS)	
Single	\$482.89
Married to non-pensioner	\$482.89
Married to pensioner	\$314.54
Married to Spouse's Allowance (SPA) recipient	\$314.54
Spouse's Allowance (SPA)	
Regular	\$720.88
Widowed	\$795.86

Taux maximums des prestations de la Sécurité de la vieillesse
En vigueur au 1^{er} octobre 1997

Genre de prestations de la Sécurité de la vieillesse		Taux maximums mensuels des prestations octobre- décembre 1997
Pension de base de la Sécurité de la vieillesse		406,34 \$
Supplément de revenu garanti (SRG) Personne seule Personne mariée avec conjoint non-pensionné Personne mariée avec conjoint pensionné Personne mariée à un bénéficiaire de l'AAC		482,89 \$ 482,89 \$ 314,54 \$ 314,54 \$ 314,54 \$
Allocation au conjoint (AAC) Ordinaire Veuf/veuve		720,88 \$ 795,86 \$

communiqué

Date
Le 12 septembre 1997
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
97-47

Augmentation des prestations de la Sécurité de la vieillesse en vigueur le 1^{er} octobre 1997

OTTAWA -- Développement des ressources humaines Canada a annoncé aujourd'hui les nouveaux taux des prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) qui seront versées au cours du trimestre allant d'octobre à décembre 1997.

La pension de base de la Sécurité de la vieillesse qui est versée aux personnes de 65 ans et plus sera de 406,34 \$ par mois. Ceci représente une augmentation mensuelle de 0,3 % par rapport au trimestre précédent.

Les montants des prestations pour le Supplément de revenu garanti, l'Allocation au conjoint et l'Allocation au conjoint pour veufs et veuves, qui sont calculés en fonction du revenu familial touché par le bénéficiaire l'année précédente, augmentent également au même pourcentage.

Ces taux des prestations de la Sécurité de la vieillesse sont rajustés afin de tenir compte des augmentations du coût de la vie mesurées par l'indice des prix à la consommation de Statistique Canada. Toutes les prestations de la SV sont indexées trimestriellement (en janvier, avril, juillet et octobre). Ci-joint, le tableau du nouveau taux maximum pour chaque prestation de la SV.

- 30 -

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES :
Ginette La Roche, Directrice
Communications, PSR
Développement des ressources humaines Canada
(613) 957-2807

L'adresse Internet pour les Programmes de la sécurité du revenu est la suivante :
<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/psr>



news release

May 18, 2000

FOR IMMEDIATE RELEASE

00-37

Minister Stewart Releases Progress Report on Grants and Contributions Action Plan

OTTAWA, ONTARIO – The Minister of Human Resources Development, the Honourable Jane Stewart, tabled the first *Progress Report on the Action Plan for Strengthening Administration of Grants and Contributions*, at a meeting today of the Standing Committee on Human Resources Development and on the Status of Persons with Disabilities.

The report confirms that all documentation for HRDC's 16,971 active Grants and Contributions files is now in order. In addition, all audited and active files have been reviewed. These files have a total value of \$1.581 billion. Of that amount, the outstanding debt to the Government is \$6,500.

"HRDC employees have worked very hard on the clean-up of our files," said the Minister. "That documentation is very important because it is central to our accountability for taxpayers' money. Claims by some critics about a billion dollars lost were simply untrue. The audit did not say money was lost. It said important information was missing from many project files, and we are cleaning up this problem."

The report confirms that:

- All 461 files included in the internal audit have been reviewed, and corrective action taken where needed;
- All 16,971 active files from all Grants and Contributions Programs have been reviewed, representing a total dollar value of \$1.347 billion;
- Of the 16,971 projects reviewed, there were 6 overpayments, totalling \$3,229.00; of this amount, \$803.00 has been recovered to date;

.../2

- As part of the active file review, all new payments are now certified as correct and consistent with government rules.

“The Action Plan is about improving how these important programs are administered,” said Minister Stewart. “We are finding new ways to modernize our public administration, and achieving the best balance between responsive client service and prudent management of taxpayers’ money.”

For more information:

Brigitte Nolet
Press Secretary
Minister Stewart's Office
(819) 953-2353

Ghyslaine Charron
Media Relations
Human Resources Development Canada
(819) 994-5559

The *Progress Report on the Action Plan for Strengthening Administration of Grants and Contributions* is available on the HRDC web site at:

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/reports>

Le rapport confirme que :

- Les 461 dossiers visés par la vérification interne ont été révisés et, au besoin, des correctifs ont été apportés;

- Les 16 971 dossiers actifs de subventions et de contributions, représentant une valeur de 1,347 milliard de dollars, ont fait l'objet d'un examen;

- Des 16 971 dossiers de projets vérifiés, six projets ont reçu 3 229 \$ en trop; 803 \$ ont été récupérés à ce jour.

- Dans le cadre de la vérification des dossiers actifs, tous les paiements sont dorénavant certifiés conformes aux règles gouvernementales.

« Le plan d'action vise à améliorer la gestion de ces importants programmes, a ajouté la ministre Stewart. Nous innovons dans la façon de moderniser l'administration publique et d'atteindre un juste équilibre entre un service attentif aux besoins de la clientèle et une gestion avisée des fonds publics. »

- 30 -

Renseignements :

Brigitte Nolet
Attachée de presse
Cabinet de la Ministre
(819) 953-2353

Ghyslain Chartron
Relations avec les médias
Développement des ressources humaines Canada
(819) 994-5559

On peut consulter le *Rapport d'étape sur le Plan d'action pour renforcer la gestion des programmes de subventions et de contributions* à l'adresse Internet suivante : <http://www.hrdc-drh.gc.ca/dept/reports>



communiqué

Le 18 mai 2000
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
00-37

La ministre Stewart publie le rapport d'étape sur le plan d'action relatif aux subventions et aux contributions

OTTAWA (ONTARIO) – L'honorable Jane Stewart, ministre de Développement des ressources humaines Canada, à l'occasion d'une réunion du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, a déposé aujourd'hui le premier Rapport d'étape sur le Plan d'action pour renforcer la gestion des programmes de subventions et de contributions.

Ce rapport confirme que les 16 971 dossiers actifs de subventions et de contributions de DRHC sont maintenant complets. En outre, tous les dossiers visés par le rapport de vérification interne et tous les dossiers actifs ont fait l'objet d'une révision; ils représentent l'équivalent de 1,581 milliard de dollars. De ce montant, la somme non recouvrée par le gouvernement se chiffre à 6 500 \$.

« Le personnel de DRHC a consacré énormément d'efforts au dépouillement des dossiers, a déclaré la ministre Stewart. Ces documents sont très importants, puisqu'ils nous permettent de rendre compte aux contribuables. Les allégations de perte de un milliard de dollars de la part de certains porte-parole de l'opposition étaient tout simplement sans fondement. Les vérificateurs n'ont jamais déclaré que de l'argent avait disparu, mais bien que des renseignements importants manquaient dans nombre de dossiers et que nous devons remédier à la situation. »

